

JUNTA DE ANDALUCIA**CONSEJERIA DE EMPLEO, FORMACION
Y TRABAJO AUTONOMO
CADIZ****CONVENIO O ACUERDO. DESARROLLO Y
MANTENIMIENTO NELEDA S.L.**

Expediente: 11/01/0053/2020

Fecha: 26/08/2020

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: FRANCISCO JAVIER GARCIA PAEZ

Código 11101462012020

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa DESARROLLO Y MANTENIMIENTO NELEDA S.L., presentado a través de medios electrónicos, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 12-03-2020, subsanado definitivamente el 20/07/2020, y suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 27-02-2020, 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 la misma a la Comisión Negociadora.

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

Cádiz, a 26 de agosto de 2020. Delegado Territorial, FDO.: ALBERTO GABRIEL CREMADES SCHULZ

**ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO
DE LA EMPRESA DESARROLLO Y MANTENIMIENTO NELEDA, S.L.****Asistentes:**

Parte Empresarial: D. Juan Manuel Ramírez Román, con D.N.I. número , en calidad de Representante legal de la Empresa DESARROLLO Y MANTENIMIENTO NELEDA, S.L.

Parte Social: D. Francisco Javier Fernández Luna, con D.N.I. número , en calidad de Delegado de Personal.

En la Ciudad de Jerez de la Frontera, siendo las once horas del día uno de Julio de dos mil veinte, se procede a la presente reunión de la comisión negociadora del convenio colectivo de empresa.

Que conforme a lo notificado por la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad en Cádiz, y con el fin de subsanar las incidencias requeridas y poder proceder al registro y publicación del Convenio Colectivo de referencia para los años 2020-2024, esta Comisión procede a modificar el artículo 1, la letra d) del artículo 19, el artículo 20, los apartados 1, 2, 3, 4 y 9 del artículo 21 del referido Convenio Colectivo, quedando la redacción de los mismos de tal forma:

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo resultará de aplicación a las relaciones laborales entre la empresa DESARROLLO Y MANTENIMIENTO NELEDA, S.L., dedicada a la reparación de electrónica industrial y la distribución de equipos electrónicos industriales, con sede y centro de trabajo único en Jerez de la Frontera (Cádiz) y a la totalidad de los Trabajadores/Trabajadoras vinculados a la misma por contrato de trabajo, tanto fijos como eventuales. Siguiendo el criterio del informe aprobado por la Real Academia Española de la Lengua de 1 de marzo de 2012 sobre «sexismo lingüístico y visibilidad de la mujer», el uso genérico del masculino a lo largo de este texto articulado se entiende sirve para designar a los dos sexos.

Quedan excluidas de este Convenio las personas a que se refiere el art. 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 19. Licencias especiales ...

d) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador/trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. ...

Artículo 20. Excedencia voluntaria.

El trabajador/trabajadora con antigüedad en la empresa superior a un año, tendrá derecho a excedencia voluntaria por período de tiempo no inferior a tres meses ni superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Artículo 21. Protección a la maternidad y paternidad.

1. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de su realización dentro de la jornada laboral.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

3. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 1 y 2 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

4. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores/as tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. El trabajador/trabajadora podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada laboral en media hora o bien acumularlo en jornadas completas. Para aquellos Trabajadores/Trabajadoras que cumplan con la jornada máxima legal establecida en el convenio podrán acumularla en 15 días laborables. La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye

un derecho individual de los trabajadores/as sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito. Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Los trabajadores/as tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en el presente apartado, corresponderán al persona trabajador/trabajadora dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la empresa con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las vacaciones que no hubiesen sido disfrutadas el año anterior, por motivos de cualquier baja relacionada con la maternidad o el embarazo y las del año en que finaliza la baja maternal se disfrutarán a continuación de esta o de los días de lactancia si optase la trabajadora por acumulada, salvo pacto entre las partes.

...

9.- Los supuestos de suspensión del contrato de trabajo para el progenitor distinto de la madre biológica previstos en los apartados 1 y 2 de este artículo serán de aplicación a partir del 1 de Enero de 2021.

Del 1 de Enero de 2020 al 31 de Diciembre de 2020 en el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de doce semanas, de las cuales las cuatro primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta dos semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio. El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes ocho semanas, se adecuará a lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo.

Del 1 de Enero de 2020 al 31 de Diciembre de 2020 en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de dieciséis semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de conformidad con lo previsto en el apartado 2 de este artículo 48.5. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las dieciséis semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las dieciséis semanas a disposición del otro progenitor. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las dieciséis semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

Igualmente y conforme a lo notificado por la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad en Cádiz, se procede a adecuar los siguientes salarios de las tablas anexas al importe del salario mínimo interprofesional para 2020, así como a modificar el artículo 6 del Convenio de la siguiente manera:

Artículo 6. Retribuciones y revisiones

La estructura salarial que se fija en el presente está compuesta por los conceptos de salario base, gratificaciones extraordinarias y paga de beneficio.

El salario base para cada una de las categorías y grupos profesionales desde el 1 de Enero del 2020 al 31 de Diciembre del mismo año, serán los establecidos en la Tabla que recoge en el ANEXO de este Convenio. Para los restantes años de vigencia del presente Convenio de pactan los siguientes incrementos retributivos:

Año 2021: Se establece un incremento económico para todos los conceptos económicos del Convenio del 1,2%.

Año 2022: Se establece un incremento económico para todos los conceptos económicos del Convenio del 1,2%.

Año 2023: Se establece un incremento económico para todos los conceptos económicos del Convenio del 1,2%.

Año 2024: Se establece un incremento económico para todos los conceptos económicos del Convenio del 1,2%.

SALARIO BASE MÍNIMO GARANTIZADO.

En el presente Convenio se fija para los Trabajadores/Trabajadoras mayores de 18 años un salario base mínimo garantizado de 950,00 €.

ANEXO. Tablas del Convenio Colectivo de la Empresa DESARROLLO Y MANTENIMIENTO NELEDA, S.L. con sus Trabajadores/Trabajadoras.

Tablas salariales 2020-2024

TABLA SALARIAL 2020		
GRUPO SEGUNDO		
PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO		
Categorías	(1)	(2)
Comercial Externo Junior	960,00 €	5,15 €
Comercial Interno Junior	950,00 €	5,11 €
Ayudante/Ayudanta de Dependiente/Dependiente	970,00 €	5,15 €

GRUPO TERCERO		
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Categorías	(1)	(2)
Oficia/Oficiala 2º Administrativo	980,00 €	5,39 €
Auxiliar/Auxiliara Administrativo. o perforista	960,00 €	5,15 €
Ayudante/Ayudanta Administrativo	950,00 €	5,11 €
Aspirante/Aspiranta de 16 a 18 años	950,00 €	5,11 €
Auxiliar/Auxiliara de caja mayor 20 años	980,00 €	5,39 €
Auxiliar/Auxiliara de caja de 18 a 20 años	950,00 €	5,11 €
Auxiliar/Auxiliara de caja de 16 a 18 años	950,00 €	5,11 €
GRUPO CUARTO		
PERSONAL DE SERVICIO Y ACTIVIDADES AUXILIARES		
Categorías	(1)	(2)
Ayudante/Ayudanta de Montaje	950,00 €	5,11 €
Capataz/Capataza	960,00 €	5,15 €
Mozo/Moza Especializado/Especializada; Auxiliares Electrónicos, Eléctricos, Electromecánicos, Mecánicos, de Chapa-Pintura o de Taller	970,00 €	5,15 €
Ascensorista	950,00 €	5,11 €
Telefonista	950,00 €	5,11 €
Mozo/Moza	950,00 €	5,11 €
Ayudante de Mozo/Moza	950,00 €	5,11 €
PERSONAL SUBALTERNO		
Categorías	(1)	(2)
Conserje/Conserja	960,00 €	5,15 €
Cobrador/Cobradora	970,00 €	5,15 €
Vigilante/Vigilanta, Sereno/Serena, Ordenanza, Portero/Portera y Personal de Limpieza	950,00 €	5,11 €
Personal de Limpieza (por horas)	7,43 €	
CONCEPTOS ECONÓMICOS		
	Euros	
ART.6.- SALARIO MÍNIMO GARANTIZADO		
Trabajadores/Trabajadoras mayores de 18 años	950,00 €	
ART.15.3- CONTRATOS FORMATIVOS		
Salario de 16 a 25 años	750,00 €	
TABLA SALARIAL 2021		
GRUPO SEGUNDO		
PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO		
Categorías	(1)	(2)
Comercial Externo Junior	971,52 €	5,21 €
Comercial Interno Junior	961,40 €	5,17 €
Ayudante/Ayudanta de Dependiente/Dependiente	981,64 €	5,21 €
GRUPO TERCERO		
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Categorías	(1)	(2)
Oficia/Oficiala 2º Administrativo	991,76 €	5,45 €
Auxiliar/Auxiliara Administrativo. o perforista	971,52 €	5,21 €
Ayudante/Ayudanta Administrativo	961,40 €	5,17 €
Aspirante/Aspiranta de 16 a 18 años	961,40 €	5,17 €
Auxiliar/Auxiliara de caja mayor 20 años	991,76 €	5,45 €
Auxiliar/Auxiliara de caja de 18 a 20 años	961,40 €	5,17 €
Auxiliar/Auxiliara de caja de 16 a 18 años	961,40 €	5,17 €
GRUPO CUARTO		
PERSONAL DE SERVICIO Y ACTIVIDADES AUXILIARES		
Categorías	(1)	(2)
Ayudante/Ayudanta de Montaje	961,40 €	5,17 €
Capataz/Capataza	971,52 €	5,21 €
Mozo/Moza Especializado/Especializada; Auxiliares Electrónicos, Eléctricos, Electromecánicos, Mecánicos, de Chapa-Pintura o de Taller	981,64 €	5,21 €
Ascensorista	961,40 €	5,17 €
Telefonista	961,40 €	5,17 €
Mozo/Moza	961,40 €	5,17 €
Ayudante de Mozo/Moza	961,40 €	5,17 €

PERSONAL SUBALTERNO		
Categorías	(1)	(2)
Conserje/Conserja	971,52 €	5,21 €
Cobrador/Cobrador	981,64 €	5,21 €
Vigilante/Vigilanta, Sereno/Serena, Ordenanza, Portero/Portera y Personal de Limpieza	961,40 €	5,17 €
Personal de Limpieza (por horas)	7,52 €	
CONCEPTOS ECONÓMICOS		
Euros		
ART.6.- SALARIO MÍNIMO GARANTIZADO		
Trabajadores/Trabajadoras mayores de 18 años	961,40 €	
ART.15.3- CONTRATOS FORMATIVOS		
Salario de 16 a 25 años	759,00 €	
TABLA SALARIAL 2022		
GRUPO SEGUNDO		
PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO		
Categorías	(1)	(2)
Comercial Externo Junior	983,18 €	5,27 €
Comercial Interno Junior	972,94 €	5,23 €
Ayudante/Ayudanta de Dependiente/Dependiente	993,42 €	5,27 €
GRUPO TERCERO		
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Categorías	(1)	(2)
Oficia/Oficiala 2º Administrativo	1.003,66 €	5,52 €
Auxiliar/Auxiliara Administrativo. o perforista	983,18 €	5,27 €
Ayudante/Ayudanta Administrativo	972,94 €	5,23 €
Aspirante/Aspiranta de 16 a 18 años	972,94 €	5,23 €
Auxiliar/Auxiliara de caja mayor 20 años	1.003,66 €	5,52 €
Auxiliar/Auxiliara de caja de 18 a 20 años	972,94 €	5,23 €
Auxiliar/Auxiliara de caja de 16 a 18 años	972,94 €	5,23 €
GRUPO CUARTO		
PERSONAL DE SERVICIO Y ACTIVIDADES AUXILIARES		
Categorías	(1)	(2)
Ayudante/Ayudanta de Montaje	972,94 €	5,23 €
Capataz/Capataza	983,18 €	5,27 €
Mozo/Moza Especializado/Especializada; Auxiliares Electrónicos, Eléctricos, Electromecánicos, Mecánicos, de Chapa-Pintura o de Taller	993,42 €	5,27 €
Ascensorista	972,94 €	5,23 €
Telefonista	972,94 €	5,23 €
Mozo/Moza	972,94 €	5,23 €
Ayudante de Mozo/Moza	972,94 €	5,23 €
PERSONAL SUBALTERNO		
Categorías	(1)	(2)
Conserje/Conserja	983,18 €	5,27 €
Cobrador/Cobrador	993,42 €	5,27 €
Vigilante/Vigilanta, Sereno/Serena, Ordenanza, Portero/Portera y Personal de Limpieza	972,94 €	5,23 €
Personal de Limpieza (por horas)	7,61 €	
CONCEPTOS ECONÓMICOS		
Euros		
ART.6.- SALARIO MÍNIMO GARANTIZADO		
Trabajadores/Trabajadoras mayores de 18 años	972,94 €	
ART.15.3- CONTRATOS FORMATIVOS		
Salario de 16 a 25 años	768,11 €	
TABLA SALARIAL 2023		
GRUPO SEGUNDO		
PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO		
Categorías	(1)	(2)
Comercial Externo Junior	994,98 €	5,34 €
Comercial Interno Junior	984,61 €	5,30 €
Ayudante/Ayudanta de Dependiente/Dependiente	1.005,34 €	5,34 €

GRUPO TERCERO		
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Categorías	(1)	(2)
Oficia/Oficiala 2º Administrativo	1.015,71 €	5,59 €
Auxiliar/Auxiliara Administrativo. o perforista	994,98 €	5,34 €
Ayudante/Ayudanta Administrativo	984,61 €	5,30 €
Aspirante/Aspiranta de 16 a 18 años	984,61 €	5,30 €
Auxiliar/Auxiliara de caja mayor 20 años	1.015,71 €	5,59 €
Auxiliar/Auxiliara de caja de 18 a 20 años	984,61 €	5,30 €
Auxiliar/Auxiliara de caja de 16 a 18 años	984,61 €	5,30 €
GRUPO CUARTO		
PERSONAL DE SERVICIO Y ACTIVIDADES AUXILIARES		
Categorías	(1)	(2)
Ayudante/Ayudanta de Montaje	984,61 €	5,30 €
Capataz/Capataza	994,98 €	5,34 €
Mozo/Moza Especializado/Especializada; Auxiliares Electrónicos, Eléctricos, Electromecánicos, Mecánicos, de Chapa-Pintura o de Taller	1.005,34 €	5,34 €
Ascensorista	984,61 €	5,30 €
Telefonista	984,61 €	5,30 €
Mozo/Moza	984,61 €	5,30 €
Ayudante de Mozo/Moza	984,61 €	5,30 €
PERSONAL SUBALTERNO		
Categorías	(1)	(2)
Conserje/Conserja	994,98 €	5,34 €
Cobrador/Cobrador	1.005,34 €	5,34 €
Vigilante/Vigilanta, Sereno/Serena, Ordenanza, Portero/Portera y Personal de Limpieza	984,61 €	5,30 €
Personal de Limpieza (por horas)	7,70 €	
CONCEPTOS ECONÓMICOS		
Euros		
ART.6.- SALARIO MÍNIMO GARANTIZADO		
Trabajadores/Trabajadoras mayores de 18 años	984,61 €	
ART.15.3- CONTRATOS FORMATIVOS		
Salario de 16 a 25 años	777,33 €	
TABLA SALARIAL 2024		
GRUPO SEGUNDO		
PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO		
Categorías	(1)	(2)
Comercial Externo Junior	1.006,92 €	5,40 €
Comercial Interno Junior	996,43 €	5,36 €
Ayudante/Ayudanta de Dependiente/Dependiente	1.017,40 €	5,40 €
GRUPO TERCERO		
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Categorías	(1)	(2)
Oficia/Oficiala 2º Administrativo	1.027,89 €	5,65 €
Auxiliar/Auxiliara Administrativo. o perforista	1.006,92 €	5,40 €
Ayudante/Ayudanta Administrativo	996,43 €	5,36 €
Aspirante/Aspiranta de 16 a 18 años	996,43 €	5,36 €
Auxiliar/Auxiliara de caja mayor 20 años	1.027,89 €	5,65 €
Auxiliar/Auxiliara de caja de 18 a 20 años	996,43 €	5,36 €
Auxiliar/Auxiliara de caja de 16 a 18 años	996,43 €	5,36 €
GRUPO CUARTO		
PERSONAL DE SERVICIO Y ACTIVIDADES AUXILIARES		
Categorías	(1)	(2)
Ayudante/Ayudanta de Montaje	996,43 €	5,36 €
Capataz/Capataza	1.006,92 €	5,40 €
Mozo/Moza Especializado/Especializada; Auxiliares Electrónicos, Eléctricos, Electromecánicos, Mecánicos, de Chapa-Pintura o de Taller	1.017,40 €	5,40 €
Ascensorista	996,43 €	5,36 €
Telefonista	996,43 €	5,36 €
Mozo/Moza	996,43 €	5,36 €
Ayudante de Mozo/Moza	996,43 €	5,36 €

PERSONAL SUBALTERNO		
Categorías	(1)	(2)
Conserje/Conserja	1.006,92 €	5,40 €
Cobrador/Cobradora	1.017,40 €	5,40 €
Vigilante/Vigilanta, Sereno/Serena, Ordenanza, Portero/Portera y Personal de Limpieza	996,43 €	5,36 €
Personal de Limpieza (por horas)	7,79 €	
CONCEPTOS ECONÓMICOS	Euros	
ART.6.- SALARIO MÍNIMO GARANTIZADO		
Trabajadores/Trabajadoras mayores de 18 años	996,43 €	
ART.15.3- CONTRATOS FORMATIVOS		
Salario de 16 a 25 años	786,65 €	

(1) S.Base Mes (Euros) (2) Valor de la hora extraordinaria y de la hora ordinaria (Euros)
 Seguidamente se acuerda nombrar a D. Francisco Javier García Páez, Letrado del Ilustre Colegio de Abogados de Jerez de la Frontera, con D.N.I. número y número de colegiado 691 de dicho Colegio de Abogados, como la persona que, en nombre de la comisión negociadora, proceda a inscribir la presente acta de subsanación, en el Registro de Convenios Colectivos REGCON.

En prueba de conformidad con las modificaciones realizadas al texto del Convenio Colectivo de la Empresa DESARROLLO Y MANTENIMIENTO NELEDA, S.L. con sus trabajadores, los asistentes firman la presente acta y el texto de dicho Convenio, cuya copia firmada se adjunta como parte de la presente acta final, levantándose la sesión, en la fecha y lugar al principio indicados y siendo las 11:30 horas del día 1 de Julio de 2020.

Firmas.

COMERCIO. Convenio Colectivo de la Empresa DESARROLLO Y MANTENIMIENTO NELEDA, S.L. con sus Trabajadores/Trabajadoras.

SUMARIO

- Sumario
- CAPÍTULO I. Clausulas generales [arts. 1 a 5]
- Artículo 1. Ámbito de aplicación
- Artículo 2. Vigencia
- Artículo 3. Prioridad aplicativa
- Artículo 4. Unidad de convenio
- Artículo 5. Comisión paritaria, naturaleza y funciones
- CAPÍTULO II. Condiciones económicas [arts. 6 a 15]
- Artículo 6. Retribuciones y revisiones
- Artículo 7. Gratificaciones
- Artículo 8. Antigüedad
- Artículo 9. Enfermedad y Accidente de Trabajo
- Artículo 10. Anticipos
- Artículo 11. Horas extraordinarias
- Artículo 12. Dietas
- Artículo 13. Kilometraje
- Artículo 14. Plus de Asistencia y Puntualidad
- Artículo 15. Contratos formativos
- CAPÍTULO III. Organización del trabajo [arts. 16 a 18]
- Artículo 16. Jornada laboral
- Artículo 17. Descanso semanal
- Artículo 18. Vacaciones
- CAPÍTULO IV. Clausulas de temas sociales [arts. 19 a 24]
- Artículo 19. Licencias especiales
- Artículo 20. Excedencia voluntaria
- Artículo 21. Protección a la maternidad y paternidad
- Artículo 22. Prendas de Trabajo
- Artículo 23. Seguro Colectivo de Vida
- Artículo 24. Seguridad e Higiene
- CAPÍTULO V. Contratación [arts. 25 a 26]
- Artículo 25. Duración del contrato eventual
- Artículo 26. Ascensos: trabajos de superior e inferior categoría
- CAPÍTULO VI. Asuntos sindicales [art. 27]
- Artículo 27. Garantías sindicales
- CAPÍTULO VII. Igualdad de oportunidades y no discriminación [arts. 28 a 30]
- Artículo 28. Declaración de principios
- Artículo 29. Definiciones
- Artículo 30. Materias objeto de actuación y conjunto de medidas a implantar en la empresa
- CAPÍTULO VIII. Medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo y procedimiento de actuación en el ámbito de la empresa [arts. 31 a 33]
- Artículo 31. Declaración de principios
- Artículo 32. Definiciones
- Artículo 33. Procedimiento de actuación
- ANEXO. Tablas del Convenio Colectivo de la DESARROLLO Y MANTENIMIENTO NELEDA, S.L. con sus Trabajadores/Trabajadoras. Tablas salariales 2020-2024.

CAPÍTULO I. CLAUSULAS GENERALES

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo resultará de aplicación a las relaciones laborales entre la empresa DESARROLLO Y MANTENIMIENTO NELEDA, S.L. y a la totalidad de los Trabajadores/Trabajadoras vinculados a la misma por contrato de trabajo, tanto fijos como eventuales. Siguiendo el criterio del informe aprobado por la Real Academia Española de la Lengua de 1 de marzo de 2012 sobre «sexismo lingüístico y visibilidad de la mujer», el uso genérico del masculino a lo largo de este texto articulado se entiende sirve para designar a los dos sexos.

Quedan excluidas de este Convenio las personas a que se refiere el art. 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. Vigencia.

El período de aplicación de este Convenio comprenderá desde el día 1 de Enero del 2020 y teniendo vigencia hasta el día 31 de Diciembre del 2024.

Si ninguna de las partes denunciara el presente Convenio con una antelación, como mínimo, de dos meses, se prorrogará tácitamente por otro año, incrementándose los conceptos económicos en el IPC real del año anterior al de prórroga, para dicho año de prórroga.

Una vez denunciado el Convenio se prorrogará en todos sus términos hasta tanto se formalice por ambas partes un nuevo Convenio, constituyendo lo dispuesto en el presente párrafo del pacto al que alude en el cuarto párrafo del artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, manteniendo su vigencia y aplicación en todo su contenido a los Trabajadores/Trabajadoras, mientras no se negocie un nuevo Convenio.

Artículo 3. Prioridad aplicativa.

El presente Convenio no podrá ser afectado por otro Convenio de ámbito superior o inferior, que pudiere ser de aplicación a los Trabajadores/Trabajadoras de la Empresa DESARROLLO Y MANTENIMIENTO NELEDA, S.L., teniendo prioridad aplicativa lo pactado en el presente Convenio sobre cualquier otro, especialmente en aquellas materias aludidas en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Las condiciones laborales pactadas en el presente Convenio sustituyen a las condiciones laborales que estaban vigentes para los Trabajadores/Trabajadoras de la Empresa DESARROLLO Y MANTENIMIENTO NELEDA, S.L. hasta la fecha de inicio de la aplicación del presente Convenio, fijada en el artículo 2 del presente Convenio Colectivo, quedando derogadas las mismas a partir de dicha fecha. No serán de aplicación a los Trabajadores/Trabajadoras afectados por el presente Convenio otras condiciones laborales y económicas que no sean las previstas en el mismo, y que estuvieren vigentes hasta la fecha de inicio de la aplicación del presente Convenio por estar fijadas por el Convenio de aplicación hasta el momento del inicio de la aplicación del presente Convenio, sean tanto beneficiosas como perjudiciales para el personal laboral afectado por el presente Convenio.

Artículo 4. Unidad de convenio

Todo el articulado de este Convenio se considerará un todo indivisible y cualquier modificación en sus cláusulas, llevaría a considerar de nuevo la totalidad del articulado.

Artículo 5. Comisión paritaria, naturaleza y funciones

1.- La Comisión Paritaria del Convenio será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

Sus funciones específicas serán las siguientes:

- 1.- Interpretación auténtica del Convenio.
- 2.- Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por ambas partes, de común acuerdo, en asuntos derivados del Convenio.
- 3.- Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que, por norma legal, puedan corresponder a los organismos competentes.
- 4.- Vigilar el cumplimiento de lo pactado y estudiar la evolución de las relaciones entre las partes, para lo cual éstas pondrán en su conocimiento cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de su aplicación o inaplicación.
- 5.- Entender en cuantas otras cuestiones tiendan a una mayor efectividad práctica del Convenio.

COMPOSICIÓN.

La Comisión se compondrá paritariamente por la representación de los Trabajadores/Trabajadoras y por la representación de la empresa, siendo el miembro de la Comisión que actúe por la representación de los trabajadores el Delegado de Personal firmante del presente Convenio Colectivo, ostente o no ostente la condición de Delegado de Personal y siendo el miembro de la Comisión que actúe por la empresa la persona que designe la Dirección. En el supuesto, de que dicho Delegado de Personal no preste servicios con la empresa, el miembro de la Comisión que lo sustituirá será el Delegado o los Delegados de Personal electos o tres personas elegidas de entre los miembros del Comité de Empresa y por dicho Comité, de recaer la representación legal de los Trabajadores/Trabajadoras en u Comité de Empresa. En el caso de que la representación de los Trabajadores/Trabajadoras en la Comisión Paritaria la compongan tres personas, de acuerdo con lo anterior, igualmente la empresa tendrá tres miembros en dicha Comisión que serán designados por la Dirección.

Podrán nombrarse asesores por cada parte, los cuales tendrán voz pero no voto.

CONVOCATORIA.

La Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, que comunicará a la otra el orden del día a tratar, poniéndose de acuerdo éstas sobre el lugar, día y hora en que deba celebrarse la reunión.

La Comisión, en primera convocatoria, no podrá actuar sin la presencia de todos los vocales previamente convocados y, en segunda convocatoria, media hora más tarde, actuará con los que asistan, teniendo voto únicamente un número paritario de los vocales presentes, sean titulares o suplentes.

ACUERDOS.

Los acuerdos o resoluciones adoptados por unanimidad en la Comisión Paritaria del Convenio tendrán carácter vinculante, si bien, no impedirán en ningún caso el ejercicio de las acciones que puedan utilizarse por las partes ante las autoridades administrativas y jurisdiccionales previstas en la normativa vigente.

2. Las partes legitimadas conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, podrán proceder previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en este Convenio Colectivo en las materias y forma establecida en el artículo 82.3 de dicho texto legal. El procedimiento específico para la inaplicación de las condiciones previstas en el presente Convenio Colectivo y para la resolución de conflictos será el siguiente:

- Las partes harán constar por escrito y separadamente a la Comisión Paritaria del presente Convenio las divergencias que mantienen, gestiones llevadas a cabo para solucionarlas y puntos concretos sobre los que interesa la mediación.

– La Comisión Paritaria se reunirá en el plazo más breve posible, pudiendo recabar la comparecencia de ambas partes implicadas al objeto de una mejor instrucción. En los supuestos establecidos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores dicho plazo para la reunión será de cuatro días desde la recepción de la documentación.

– La resolución se formalizará por escrito, debiendo ser suscrita por las partes implicadas y los miembros de la Comisión Paritaria.

– La Comisión Paritaria dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

– De no alcanzarse acuerdo en el seno de la Comisión sobre las discrepancias planteadas, las partes someterán las mismas a un procedimiento de conciliación-mediación ante el SERCLA, con el compromiso expreso, en el escrito de inicio, de someter dichas discrepancias a un arbitraje vinculante, en el caso de no llegarse a un acuerdo en dicho acto de mediación, todo ello en virtud de lo establecido en el artículo 82.3 de la LET. El procedimiento de arbitraje y de nombramiento, abstención o recusación del arbitro es el establecido en los artículos 27 y siguientes del Reglamento de Funcionamiento y Procedimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) teniendo el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores. Previo acuerdo de las partes se podrá prescindir del procedimiento de conciliación-mediación ante el SERCLA y someter las discrepancias directamente a un arbitraje vinculante por árbitro designado de común acuerdo por las partes.

– Desde el momento en el que la Comisión Paritaria no alcanzara acuerdo sobre las discrepancias planteadas y el inicio del procedimiento de conciliación-mediación ante el SERCLA o el inicio del arbitraje vinculante directo, que se aluden en el párrafo anterior no deberán transcurrir más de quince días. De transcurrir dicho plazo, sin haberse iniciado los aludidos procedimientos de conciliación-mediación o de arbitraje, quedará expedita la vía para someter la solución de las discrepancias ante el Centro Andaluz de Relaciones Laborales (CARL), u órgano que asuma las funciones en el territorio de la Comunidad Autónoma Andaluza previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO II. CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 6. Retribuciones y revisiones

La estructura salarial que se fija en el presente está compuesta por los conceptos de salario base, gratificaciones extraordinarias y paga de beneficio.

El salario base para cada una de las categorías y grupos profesionales desde el 1 de Enero del 2020 al 31 de Diciembre del mismo año, serán los establecidos en la Tabla que recoge en el ANEXO de este Convenio. Para los restantes años de vigencia del presente Convenio de pactan los siguientes incrementos retributivos:

Año 2021: Se establece un incremento económico para todos los conceptos económicos del Convenio del 1,2%.

Año 2022: Se establece un incremento económico para todos los conceptos económicos del Convenio del 1,2%.

Año 2023: Se establece un incremento económico para todos los conceptos económicos del Convenio del 1,2%.

Año 2024: Se establece un incremento económico para todos los conceptos económicos del Convenio del 1,2%.

SALARIO BASE MÍNIMO GARANTIZADO.

En el presente Convenio se fija para los Trabajadores/Trabajadoras mayores de 18 años un salario base mínimo garantizado de 759,70 €.

Artículo 7. Antigüedad

El personal comprendido en el presente Convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicios, consistentes en el abono de trienios en la cuantía del 3,75% sobre el salario correspondiente a la categoría en la que esté clasificado, siendo cuatro el número máximo de trienios que pueden ser alcanzados.

Todos los Trabajadores/Trabajadoras afectados por el presente convenio que hayan superado los cuatro trienios tienen derecho a percibir la cantidad que tuviesen consolidada al momento de la firma del Convenio Colectivo, manteniendo el exceso de los cuatro trienios como condición personal más beneficiosa, no siendo absorbible ni compensable y revalorizando dicha cantidad con el incremento que se pacta en el presente Convenio para los restantes conceptos salariales. La limitación hasta los cuatro trienios del complemento de Antigüedad no impedirá que todos los Trabajadores/Trabajadoras que, en plantilla a la firma del presente Convenio Colectivo, se hallen perfeccionando un nuevo tramo de antigüedad lo continúen haciendo hasta su perfección, consolidando esa nueva cuantía en los términos expresados anteriormente. El concepto resultante de la operación anterior, se llamará "Antigüedad consolidada".

Artículo 8. Gratificaciones

Los Trabajadores/Trabajadoras acogidos al presente Convenio percibirán, en el transcurso del año, cuatro gratificaciones extraordinarias que deberán hacerse efectivas los días 15 de Marzo, Julio, Octubre y Diciembre, o el día hábil anterior si alguna de dichas fechas fuera festiva.

El abono de las mismas se efectuará prorrateando, en función al tiempo trabajado de cada año natural, desde la fecha de su abono a la fecha del año siguiente que corresponda abonarse.

Estas gratificaciones se harán efectivas de acuerdo con las retribuciones señaladas para cada categoría en las tablas de salarios, incrementadas con el premio de antigüedad que corresponda al trabajador. No obstante, los trabajadores que tuvieran establecido un salario superior al que se fija en el Convenio para su categoría, las percibirán con arreglo a este sueldo superior. Mediante acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la empresa se podrá pactar el prorrateo de las gratificaciones en 12 mensualidades.

Artículo 9. Enfermedad y Accidente de Trabajo

Cuando ocurra cualquier tipo de enfermedad o accidente de carácter laboral, los Trabajadores/Trabajadoras afectados/as percibirán por cuenta de la empresa, la diferencia que hubiese entre las percepciones del Seguro del Sistema General de la Seguridad Social y su salario sueldo Convenio. Se entiende por salario sueldo Convenio, el Salario Base más la antigüedad. No obstante, los productores que tuvieran establecido un salario superior al que se fija en este Convenio para su categoría, las percibirán con arreglo a éste. Por lo que respecta a los casos de Accidente de Trabajo las cantidades

que han de ser tenidas en cuenta vienen dadas por la propia legislación, y en función a la misma corresponderá, si procediese, el abono de diferencia por parte del Empresario. La obligación de abonar esta diferencia será cada vez que esto ocurra y por todo el tiempo que dure la incapacidad temporal en los supuestos de accidente. En los casos de baja por enfermedad, la obligación subsistirá únicamente durante el tiempo que el productor recibe la prestación económica por el Seguro de Enfermedad, con el límite de 18 meses.

Durante dicha situación, los Trabajadores/Trabajadoras aceptarán la inspección médica que disponga la empresa.

Artículo 10. Anticipos

El personal afectado por el presente Convenio, tendrá derecho a percibir, en el plazo máximo de 5 días contados desde el momento en que lo solicite, anticipos a cuenta de su trabajo de hasta el 90% de la retribución mensual devengada.

Artículo 11. Horas extraordinarias

Las horas que excedan del cómputo anual determinado para la jornada, tendrá la consideración de Horas Extraordinarias.

Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria conducente a la total supresión de las horas extraordinarias habituales y su sustitución por nuevos puestos de trabajo. Por ello serán la representación legal de los Trabajadores/Trabajadoras y la empresa, los que acordarán el reparto del cómputo anual de horas, así como acordarán la diferenciación entre horas extraordinarias estructurales y habituales, y el control de estas últimas para su sustitución por alguna de las modalidades de contratación en vigor y al efecto requerido.

Por acuerdo entre el trabajador y la Dirección de la Empresa se podrá compensar cada hora extraordinaria realizada por una hora de descanso, en lugar de su retribución monetaria, acordando igualmente, en este caso, el período de su disfrute.

El importe de las horas extraordinarias será el fijado en el Anexo para cada categoría profesional, que a su vez tiene la consideración de importe de hora ordinaria a los efectos previstos en el artículo 35.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 12. Dietas

Todo el personal que tenga que realizar salidas fuera de la localidad en que radique la empresa, tendrá derecho a percibir las siguientes dietas en 2020:

Por almuerzo	12,55 €.
Por cena	12,55 €.
Por dormir	18,36 €.
Por desayuno	3,19 €.

Todo el personal que tenga que realizar salidas fuera de la localidad en que radique la empresa, tendrá derecho a percibir las siguientes dietas en 2021:

Por almuerzo	12,70 €.
Por cena	12,70 €.
Por dormir	18,58 €.
Por desayuno	3,23 €.

Todo el personal que tenga que realizar salidas fuera de la localidad en que radique la empresa, tendrá derecho a percibir las siguientes dietas en 2022:

Por almuerzo	12,85 €.
Por cena	12,85 €.
Por dormir	18,80 €.
Por desayuno	3,27 €.

Todo el personal que tenga que realizar salidas fuera de la localidad en que radique la empresa, tendrá derecho a percibir las siguientes dietas en 2023:

Por almuerzo	13,00 €.
Por cena	13,00 €.
Por dormir	19,03 €.
Por desayuno	3,31 €.

Todo el personal que tenga que realizar salidas fuera de la localidad en que radique la empresa, tendrá derecho a percibir las siguientes dietas en 2024:

Por almuerzo	13,16 €.
Por cena	13,16 €.
Por dormir	19,26 €.
Por desayuno	3,35 €.

Artículo 13. Kilometraje

Cuando el trabajador tenga que desplazarse fuera de la localidad donde radique la empresa y utilice su propio vehículo, percibirá la cantidad de 0,20 € por kilómetro para los años 2020 a 2023 y la cantidad de 0,21 € por kilómetros en 2024.

Artículo 14. Plus de Asistencia y Puntualidad

Se establece un Plus de asistencia y puntualidad consistente en 2,44 € diarios para todos los trabajadores sin distinción de categorías, que se abonarán por cada jornada completa de trabajo..

Artículo 15. Contratos formativos

1. – La duración del contrato no podrá ser inferior a un año ni exceder de tres.
2. – Sólo en edades comprendidas entre 16 años cumplidos y menores de 25 años, sin titulación.

3. – Salarios:

– A partir de 16 a 20 años: 750,00 €.

Estas cantidades se verán incrementadas en los mismos porcentajes que recojan los sucesivos convenios para el resto de los Trabajadores/Trabajadoras.

Aquellos Trabajadores/Trabajadoras con contrato de aprendizaje, que a la firma del presente convenio, estuviesen percibiendo un salario superior al establecido en este convenio, se le respetará, dicho salario, que se verá incrementado en los mismos porcentajes de subida del convenio.

CAPÍTULO III. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 16. Jornada laboral

Durante toda la vigencia del convenio se fija una jornada laboral de 39 horas y media semanal de trabajo efectivo, lo que equivale a una jornada efectiva en cómputo anual de 1.800 horas.

Artículo 17. Descanso semanal

DESCANSO SEMANAL. El descanso semanal es el que establece el Artículo 37 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18. Vacaciones

El período normal de vacaciones retribuidas será de 30 días naturales.

El período de disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y el trabajador, que también podrá convenir en la división en dos del período total.

El calendario de vacaciones se fijará en la empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

CAPÍTULO IV. CLASULAS DE TEMAS SOCIALES

Artículo 19. Licencias especiales

Todo el personal afectado por el presente Convenio, tendrá derecho a disfrutar las licencias con sueldo, por los conceptos y durante los días que se relacionan:

a) Matrimonio del trabajador, 15 días.

b) Por asuntos propios, un máximo de 2 días al año. No es exigible al trabajador la justificación del asunto propio a la empresa, si bien para su concesión debe efectuar la solicitud de la licencia con una antelación mínima de 48 horas.

c) Muerte o entierro del cónyuge, 5 días; de ascendientes, 3 días; del descendiente, 4 días; hermano del trabajador o su cónyuge, 2 días.

d) Dos días por el nacimiento o adopción de un hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

e) Primera comunión de hijos, hermanos y nietos, cuando se celebren en días laborables, disfrutarán de 1 día.

f) Por asuntos de deber público o sindical, el tiempo necesario debidamente justificado.

g) Por cambio de domicilio habitual, 2 días.

Las anteriores licencias, en los casos que procedan, se entenderán aplicables a las parejas de hecho legalmente reconocidas. Para dicha aplicación de tales licencias y permisos a las parejas de hecho formalmente registradas de acuerdo a la legislación civil de aplicación y siempre y cuando se acredite dicha situación ante la empresa mediante certificación de la inscripción en alguno de los registros específicos existentes en las comunidades autónomas y/o ayuntamientos del lugar de residencia o mediante documento público en el que conste la constitución de dicha pareja. Tanto la mencionada solicitud de inscripción como la formalización del correspondiente documento público deberán haberse producido con una antelación mínima de 3 meses con respecto a la fecha de solicitud del permiso correspondiente, equiparándose en su tratamiento a la de los cónyuges por vínculo matrimonial.

En los supuestos y causas no previstas en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 20. Excedencia voluntaria.

El trabajador con antigüedad en la empresa superior a un año, tendrá derecho obligatoriamente a excedencia voluntaria por período de tiempo no inferior a tres meses ni superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Artículo 21. Protección a la maternidad y paternidad.

1. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de su realización dentro de la jornada laboral.

Las trabajadoras disfrutarán de un permiso por parto de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple en tres semanas más por cada hijo a partir del segundo.

El tiempo de este permiso será a elección de la trabajadora, siempre que al menos seis semanas sean disfrutadas inmediatamente después del parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuenta del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, en el caso de que el padre y la madre trabajen y sin perjuicio de las seis semanas de descanso obligatorio para la madre, ésta podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el apartado 7.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período

de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

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

2. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en tres semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

3. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados 1 y 2 o de las que correspondan en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado, en situación de guarda con fines de adopción o acogido, la suspensión del contrato a que se refieren los citados apartados tendrá una duración adicional de tres semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refieren dichos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador/a afectado.

4. Los trabajadores/as por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. El trabajador podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada laboral o bien acumularlo en jornadas completas. Para aquellos Trabajadores/Trabajadoras que cumplan con la jornada máxima legal establecida en el convenio podrán acumularla en 15 días laborables. Este permiso constituye un derecho individual de los Trabajadores/Trabajadoras, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen. Las vacaciones que no hubiesen sido disfrutadas el año anterior, por motivos de cualquier baja relacionada con la maternidad o el embarazo y las de el año en que finaliza la baja maternal se disfrutarán a continuación de esta o de los días de lactancia si optase la trabajadora por acumulada, salvo pacto entre las partes.

5. Los trabajadores/as que tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial o un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a:

a) – Una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

b) – La concreción horaria y la determinación de la cuantía de la reducción de jornada, será potestad de la trabajadora o del trabajador, siempre que esté dentro de su jornada ordinaria.

6. El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Siempre que no concurren motivos económicos y organizativos debidamente justificados por parte de la empresa, la reducción de jornada prevista en este apartado 6 podrá ser acumulada en jornadas completas. Para aquellos trabajadores que cumplan con la jornada máxima legal establecida en el convenio podrán acumular la reducción de jornada en 15 días laborables.

7. Las reducciones de jornada contempladas en los apartados 5 y 6 de este artículo constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores presten sus servicios para la empresa DESARROLLO Y MANTENIMIENTO NELEDA, S.L., generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

8. Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración máxima de cuatro años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa, teniendo derecho a la reserva del mismo puesto de trabajo, durante el primer año de la excedencia o si se disfruta de forma continuada o fraccionada.

En cualquier caso la empresa velará por la aplicación del artículo 37 del estatuto de los Trabajadores.

9.- En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en tres días más por cada hijo o menor a partir

del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento regulados en los apartados 1 y 2 de este artículo.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando los períodos de descanso regulados en los apartados 1 y 2 de este artículo sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto en el artículo 16, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice los permisos de maternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento regulados en los apartados 1 y 2 de este artículo o inmediatamente después de la finalización de dicho permiso.

La suspensión del contrato a que se refiere este apartado 9 podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

El trabajador deberá comunicar a la empresa, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho regulado en este apartado 9.

Artículo 22. Prendas de Trabajo

A los trabajadores/trabajadoras que afecta el presente Convenio les serán entregadas por la empresa las prendas adecuadas a su trabajo, que serán renovadas cada vez que las mismas estén deterioradas y no aptas para el uso en condiciones adecuadas. Los trabajadores/trabajadoras que reciban prendas de trabajo, deberán hacer uso de ellas en las horas que dure el mismo. En caso de incumplimiento, se requerirá la intervención de la Inspección de Trabajo.

Artículo 23. Seguro Colectivo de Vida

La empresa DESARROLLO Y MANTENIMIENTO NELEDA, S.L. está obligada a efectuar un Seguro de Vida que recogerá las siguientes garantías para cada trabajador/trabajadora:

Por muerte natural e invalidez permanente absoluta:	8.779,32 €.
Por invalidez permanente total:	8.779,32 €.
Por muerte causada por accidente de trabajo:	17.559,21 €.
Por muerte causada por accidente de circulación:	26.338,02 €.

Artículo 24. Seguridad e Higiene

Los representantes de personal, junto con la empresa, velarán para que se cumplan todas las disposiciones legales en materia de Seguridad e Higiene, y de forma específica la Ley de Prevención de Riesgos Laborales vigente, así como a los reglamentos que la desarrollan.

En caso de que la empresa tenga más de 50 trabajadores/trabajadoras se constituirá una Comisión Paritaria de Seguridad y Salud provincial que estará integrada por representantes de la empresa y representantes de los trabajadores/trabajadoras en igual número, el cual será un órgano colegiado.

En cumplimiento del deber de protección, la empresa deberá garantizar que cada trabajador/trabajadora reciba una información teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre en jornada de trabajo, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores. Se garantizará que cada trabajador/trabajadora reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo o cambios en la evaluación de riesgos de la empresa.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

La empresa está obligada a realizar un reconocimiento médico específico y acorde a las características del puesto de trabajo, este reconocimiento se realizara con la periodicidad que la empresa considere oportuna en función del puesto de trabajo, el gasto de los mismos correrá a cargo de la empresa. Se adoptarán las medidas necesarias para garantizar que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse, de forma que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores al utilizarlos.

La utilización del equipo de trabajo o maquinaria, los trabajos de reparación, transformación, mantenimiento o conservación serán realizados por los trabajadores específicamente capacitados para ello.

La empresa deberá proporcionar a sus trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

Todos los trabajadores/trabajadoras con relación de trabajos temporales o de duración determinada, así como los contratos por empresas de trabajo temporal, deberán disfrutar del mismo nivel de protección.

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

Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores/trabajadoras afectados.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores/trabajadoras no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador. El acceso

a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse a la empresa o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador/trabajadora. No obstante lo anterior, el empresario y las personas y órganos con responsabilidad en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores/trabajadoras a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prologado más allá de la finalización de la relación laboral.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores/trabajadoras de llevaran a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

La empresa adaptará el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud, con especial consideración de aquellos trabajadores que desarrollen una enfermedad.

CAPÍTULO V. CONTRATACIÓN

Artículo 25. Duración del contrato eventual

El Contrato eventual por Circunstancias de la Producción, podrá tener una duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18.

Artículo 26. Ascensos: trabajos de superior e inferior categoría

1.- El trabajador/a que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año, u ocho durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

2.- Contra la negativa de la empresa, y previo informe del Comité o en su caso de las Delegados de Personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

3.- Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

4.- Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los Trabajadores/Trabajadoras.

CAPÍTULO VI. ASUNTOS SINDICALES

Artículo 27. Garantías sindicales

La acción sindical en la empresa se regulará por la Legislación Vigente y el Acuerdo Interconfederal publicado en el BOE nº 24 del 11 de Enero de 1.980, de conformidad con lo dispuesto en el AI.

Asimismo, no se computarán, dentro del baremo de horas establecido en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, las horas invertidas en el seno de la Empresa en negociaciones con el Empresario, previa petición escrita dirigida al mismo.

CAPÍTULO VII. Igualdad de oportunidades y no discriminación

Artículo 28. Declaración de principios

1. Para evitar una alta segmentación profesional a favor del personal masculino en la Empresa DESARROLLO Y MANTENIMIENTO NELEDA, S.L., se hace necesario que el presente Convenio recoja aquellas medidas tendentes a favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre hombres y mujeres. Tales medidas se acuerdan al amparo de lo dispuesto en los artículos 43 y 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Las aludidas medidas tienen como objetivo alcanzar y cumplir los siguientes objetivos y principios:

1º. Promover la aplicación del principio de igualdad de trato y no discriminación en todas y cada una de las políticas, procesos, decisiones, etc., que afecten a las personas de la empresa.

2º. Favorecer el acceso y desarrollo profesional de las personas dentro de la empresa en base a criterios de merito, objetividad, adecuación persona-puesto, así como la conciliación de su vida familiar y profesional.

3º. Informar, difundir y concienciar a todos los trabajadores y trabajadoras en materia de Igualdad y sobre el contenido de las medidas de igualdad y no discriminación previstas en el presente Convenio.

2. En el supuesto de que la empresa DESARROLLO Y MANTENIMIENTO NELEDA, S.L. tenga una plantilla de más de 250 Trabajadores/Trabajadoras, las partes negociadoras del presente Convenio Colectivo elaborarán el Plan de Igualdad previsto en el apartado 2 del artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 29. Definiciones

1. Definición del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres:

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

2. Definición de discriminación directa e indirecta:

1) Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

2) Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

3) En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

3. Definición de discriminación por embarazo o maternidad: Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

4. Definición de acciones positivas:

1) Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

2) También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos legalmente establecidos.

Artículo 30. Materias objeto de actuación y conjunto de medidas a implantar en la empresa

Las distintas materias sobre las que recaen las medidas aludidas en el artículo 27 del presente Convenio, así como las concretas medidas que se acuerdan para cada materia objeto de actuación son las siguientes:

1ª. Acceso al empleo, selección y desarrollo profesional. Desarrollo y Mantenimiento Neleda, S.L. garantizará que las personas que forman parte de la empresa, lo hagan en un ambiente libre de cualquier tipo de discriminación durante todo su recorrido profesional, circunstancia esta que junto con el resto de condiciones sociales, nuestro compromiso con la innovación, la calidad y la mejora continua, potenciará nuestro objetivo de atraer, retener y desarrollar el talento de los que forman o formaran parte de nuestra empresa.

Durante los procesos de selección/promoción todos los candidatos y candidatas recibirán el mismo tratamiento y se les garantizará la máxima confidencialidad respecto a su participación en el mismo así como de la información personal comunicada a la empresa.

Para mantener en todo momento el adecuado cumplimiento de la objetividad y ausencia de toda discriminación, las candidaturas se consideraran en relación a principios de mérito, objetividad, capacidad y de adecuación persona-puesto (perfil competencial y técnico definido), valorando estas en base a la idoneidad para el puesto, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de la empresa, sean ocupados por las personas más adecuadas dentro de un marco de igualdad y ausencia de toda discriminación basada en el género.

Para ello, debemos ampliar y seleccionar adecuadamente las fuentes y medios de reclutamiento y mejorar la comunicación interna con el fin de garantizar el libre acceso de los trabajadores y trabajadoras de Desarrollo y Mantenimiento Neleda, S.L. a presentar sus candidaturas a las vacantes que se puedan producir y que se determine sean cubiertas mediante procesos internos, siempre y cuando los candidatos y candidatas cumplan con el perfil requerido para el puesto.

En cuanto a la contratación/promoción, incorporación y acogida al nuevo puesto, se debe optar por la fórmula de contratación más oportuna de acuerdo a la normativa vigente, garantizando que todas las cláusulas del contrato o su novación y las obligaciones y responsabilidades que se deriven del mismo cumplen con el principio de igualdad y son comunicadas y comprendidas en su totalidad por el interesado o interesada.

Las vacantes internas de carácter indefinido de puestos de personal base y las de cuadros y mandos en toda la empresa, deberán publicarse en la empresa con detalle del perfil del puesto a cubrir, y, en todo caso, eliminando cualquier redacción sexista o criterio de opción que pudiera resultar discriminatorio, garantizando, como se ha expuesto, el libre acceso y participación de todas las personas que así lo estimen. Todas las candidaturas serán atendidas y debidamente tramitadas.

Asimismo, los proveedores externos de servicios relacionados con el acceso al empleo que la empresa pueda disponer, deben estar informados y aplicar la política de igualdad y no discriminación en el acceso al empleo de Desarrollo y Mantenimiento Neleda, S.L.

En caso de igualdad ante la valoración de dos candidaturas, se incorporará/promocionará la candidatura del género menos representado en la posición vacante, considerando ponderadamente para ello el centro de trabajo y el total de la empresa, según el caso.

2ª. Formación. – El desarrollo de las competencias y habilidades a través de la formación supone un eje estratégico de la empresa con claro impacto positivo en el negocio y en la empleabilidad y polivalencia de las personas que forman parte de Desarrollo y Mantenimiento Neleda, S.L. En este sentido, es clave para Desarrollo y Mantenimiento Neleda, S.L. promover y garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación para el desarrollo competencial y técnico de todos los colaboradores y colaboradoras.

La formación debe constituirse como un vehículo de mejora continua para amortiguar las diferencias de representación de un sexo sobre otro en materia de clasificación profesional, responsabilidades, movilidad funcional, etc.

3ª. Comunicación. – En relación con los valores de la empresa la comunicación interna y externa que se promueve debe transmitir una imagen igualitaria entre hombres y mujeres, evitando estereotipos de género, debiendo utilizarse un lenguaje neutro, sin contenido sexista.

4ª. Clasificación profesional. –El objetivo básico en esta materia es el de garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación ente hombres y mujeres en la clasificación profesional. La clasificación profesional de todos los trabajadores y trabajadoras debe ser la adecuada a sus funciones reales permanentes y a las circunstancias concretas de la prestación de sus servicios al objeto de erradicar cualquier tipo de discriminación a este respecto.

5ª. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.–Con motivo de promover la Igualdad de oportunidades de los trabajadores y trabajadoras y con ocasión de la especial sensibilización de la empresa por dar una protección eficaz a todos los empleados con responsabilidades familiares, dentro de las posibilidades organizativas y económicas de la empresa, además de garantizar el libre acceso al disfrute por parte de los trabajadores y trabajadoras de la empresa de todos los derechos recogidos a este respecto en la normativa legal y convenios de aplicación en la empresa, a continuación

se enumeran las medidas en materia de conciliación de la vida familiar y laboral:

Acceso a la empresa. –Con antelación a la incorporación de personal externo, se deben estudiar las circunstancias concretas del puesto y las características y disponibilidad del candidato o candidata a efectos de de que su adaptación sea lo más favorable posible.

Protección de la maternidad y paternidad.- Los apartados 1 a 3 del artículo 21 del presente Convenio recogen el permiso por maternidad y por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento recogidos en los apartados 4 y 5 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, mejorando la duración de dicho permiso, en caso de partos múltiples o adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, en tres semanas más por cada hijo o menor a partir del segundo. Igualmente se mejora el permiso por maternidad en los casos de parto prematuro con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, al ampliarse el periodo máximo adicional del permiso en catorce semanas. El artículo 21.9 del presente Convenio regula el permiso por paternidad recogido en el artículo 48.7 del Estatuto de los Trabajadores, mejorando la duración de dicho permiso, en caso de partos múltiples o adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, en tres días más por cada hijo o menor a partir del segundo.

Reducción de jornada por cuidado de menor o familiar. –Los apartados 5 a 7 del artículo 21 del presente Convenio recogen el derecho a la reducción de jornada por cuidado de menor o familiar recogido en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Lactancia. –El artículo 21.4 del presente Convenio recoge este derecho de los trabajadores/as previsto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Solicitud de vacaciones tras el disfrute del permiso por paternidad. –Los trabajadores podrán solicitar hasta una semana natural de sus vacaciones anuales para ser disfrutada de forma inmediatamente posterior al descanso por paternidad como medida para fomentar la corresponsabilidad. La empresa concederá dicha solicitud salvo que concurran circunstancias organizativas y productivas que impidiesen dicha concesión.

Excedencias. –Al respecto de la excedencia que regula el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa, el artículo 21.8 del presente Convenio mejora el periodo de excedencia previsto en dicho artículo hasta cuatro años.

Modificación horaria temporal. – Los trabajadores y trabajadoras de la Empresa Desarrollo y Mantenimiento Neleda, S.L., podrán solicitar durante un tiempo mínimo de una semana sin que exceda de 4, una flexibilización diaria de su horario de trabajo (máximo una hora de adelanto o atraso de la hora de entrada, repercutiéndolo en la de salida), para atender circunstancias personales de especial gravedad, tales como enfermedades o accidentes graves con hospitalización continuada de familiares de primer grado y cuya concesión deberá ser acordada por la empresa de acuerdo a las necesidades y requerimientos del servicio. En caso de concesión la empresa podrá adoptar las medidas organizativas oportunas para garantizar el adecuado servicio en la unidad en la que se encontrara adscrito o adscrita el trabajador o trabajadora solicitante.

Lo previsto en este apartado se podrá solicitar una sola vez por cada hecho causante que lo justificara. Para el caso de por un mismo hecho causante lo pudieran solicitar dos o más trabajadores o trabajadoras la Dirección de la empresa estudiará la posibilidad de su concesión atendiendo a las circunstancias organizativas y productivas concurrentes.

Si durante la vigencia de la modificación horaria, de acuerdo a lo previsto en este apartado, cesara el hecho causante, el trabajador o trabajadora deberá ponerlo de forma inmediata en conocimiento de la Dirección de la empresa, quedando sin efecto dicha medida y retornando al régimen horario habitual.

Permiso no retribuido.–Los trabajadores y trabajadoras de Desarrollo y Mantenimiento Neleda, S.L. podrán solicitar licencias sin sueldo por tiempo mínimo de 15 días y que no excedan de 4 meses para atender circunstancias personales de especial gravedad, tales como enfermedades o accidentes graves con hospitalización continuada de familiares de primer grado. La solicitud debe realizarse de forma individual por el trabajador o trabajadora a la Dirección de la empresa, acreditando la causa que la motive y será ésta la que conceda dicha licencia atendiendo a las circunstancias organizativas y productivas concurrentes.

El trabajador o trabajadora que solicite este tipo de licencia y le sea concedida por la Dirección de la empresa conservará un derecho de reserva de su puesto de trabajo por el periodo máximo de duración, es decir, cuatro meses. Durante la vigencia del presente no retribuido el trabajador o trabajadora será dado de baja en la seguridad social.

Lo previsto en este apartado se podrá solicitar una sola vez por cada hecho causante que lo justificara. Para el caso de por un mismo hecho causante lo pudieran solicitar 2 ó más trabajadores o trabajadoras la Dirección de la empresa estudiará las posibilidades organizativas para su concesión atendiendo a las circunstancias organizativas y productivas concurrentes.

Si durante la vigencia del permiso no retribuido, de acuerdo a lo previsto en este apartado, cesara el hecho causante, el trabajador o trabajadora deberá ponerlo de forma inmediata en conocimiento de la Dirección de la empresa, quedando sin efecto dicha medida, debiendo el trabajador o trabajadora incorporarse a su puesto de trabajo de forma inmediata.

A la finalización de este permiso el trabajador o trabajadora podrá acogerse, de acuerdo a sus circunstancias personales, a cualesquiera otros derechos que le pudieran asistir de acuerdo a la normativa de aplicación.

Parejas de hecho. –El artículo 19 del presente Convenio extiende las licencias y permisos que en el mismo se contemplan a las personas en situación de pareja de hecho legalmente reconocida, con los requisitos exigidos en dicho artículo 19, que de cumplirse los mismos equipara a las parejas de hechos en su tratamiento a la de los cónyuges por vínculo matrimonial, a los efectos de poderse disfrutar de tales licencias y permisos.

6ª. Compensación y beneficios. En esta materia el objetivo concreto es el de asegurar la equidad interna y externa en retribución y beneficios sociales a los empleados y empleadas de la empresa, así como el de certificar la no existencia de diferencias salariales por razón de género.

A efectos retributivos, se entiende que, para el colectivo sometido exclusivamente al presente convenio, las diferencias retributivas que pudieran existir a igual grupo o categoría profesional, solo estarán justificadas por el abono de los complementos salariales de cantidad, calidad o puesto de trabajo, y aquellos que tengan el respeto a situaciones personales concretas.

En este sentido se garantizará 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.

En cuanto al resto de beneficios sociales, tanto los derivados del presente convenio, como los determinados por la empresa, lo son en función del nivel de responsabilidad o clasificación profesional, sin distinción alguna de género al respecto.

7ª. Prevención de riesgos laborales y salud laboral. – En esta materia el objetivo básico es integrar en la gestión de la prevención de riesgos laborales el principio de Igualdad de trato desde la perspectiva de género, así como y dar una protección eficaz a las situaciones de embarazo y lactancia.

En lo referido a la protección de la salud durante el embarazo, se establecen las siguientes medidas:

a) 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.

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 organizativamente posible se procederá a la tramitación de la suspensión del contrato de trabajo en los términos previstos en el artículo 48.5 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Al objeto de compatibilizar el ejercicio de la prestación laboral de las trabajadoras embarazadas con su estado de gestación y con una adecuada protección tanto de su salud como de la del feto las trabajadoras serán excluidas del trabajo nocturno y de la realización de horas extraordinarias.

8ª. Prevención del acoso sexual y el acoso moral por razón de sexo en el trabajo. – Esta materia se recoge en los artículos 30 a 32 del presente Convenio Colectivo.

9ª. Medidas para la mejora de la protección de las víctimas de violencia de género. – La violencia de género constituye una de las manifestaciones más graves de discriminación por razón de género, y sus efectos, lejos de afectar solamente al ámbito personal y familiar se extienden también al ámbito laboral, por lo que Desarrollo y Mantenimiento Neleda, S.L., garantizará que la trabajadora víctima de violencia de género podrá hacer efectivos sus derechos laborales al objeto de hacer efectiva su protección y su derecho a la asistencia social integral. A tal fin se acuerdan las siguientes medidas:

a) Los derechos a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, recogidos en el artículo 37.8 del Estatuto de los Trabajadores y la concreción horaria a que dé lugar tales derechos, serán determinados por la trabajadora víctima de violencia de género, sin más limitación que la concurrencia de causas justificadas que afecten gravemente al normal funcionamiento de la producción de la empresa y a la realización de los trabajos de la misma. En caso de que las anteriores causas organizativas y de producción colisionen con la concreción horaria de tales derechos solicitada por la trabajadora víctima de violencia de género, la empresa tratará de conciliar tales causas organizativas y de producción con la concreción horaria de tales derechos, proponiendo otra concreción horaria que concilien los intereses de la empresa con la protección de la trabajadora víctima de violencia de género.

b) Asimismo, si la trabajadora lo solicitara por su estado de necesidad, la empresa estudiará la posibilidad de conceder anticipos extraordinarios limitados a tres mensualidades de su retribución ordinaria, estableciendo unas condiciones de devolución en relación a la situación concreta de cada caso.

c) Las ausencias al trabajo que la mujer con motivo de su situación de víctima de violencia de género deba solicitar para la realización de los trámites oficiales necesarios para afrontar y gestionar su situación, tales como denuncias, declaraciones judiciales, actuaciones ante las administraciones públicas etc., tendrán la consideración de permisos retribuidos por el tiempo necesario para la realización de los mismos, debiendo justificarse posteriormente su efectiva realización.

d) Al respecto de las vacaciones anuales, a solicitud de la trabajadora en situación de víctima de violencia de género, la empresa concederá la variación de las fechas de disfrute de las vacaciones anuales, si dichas fechas estuvieran ya fijadas, de forma que la nuevas fechas concedidas proporcionen a la trabajadora un mayor grado de protección y asistencia.

A efectos de la consideración de una trabajadora como víctima de violencia de género y consiguiente aplicación de lo previsto en la normativa vigente y en este apartado, bastará con la presentación del Auto Judicial dictado por el Juzgado de Violencia sobre la Mujer o Juzgado de Instrucción con competencia en materia de Violencia sobre la Mujer, incoando diligencias instructorias por delitos cuya instrucción es de la competencia de tales Juzgados, siendo víctima de los mismos la trabajadora. Si la trabajadora víctima de violencia de género denunciara hechos que de acuerdo con el Código Penal vigente tuvieran la consideración de faltas, y el conocimiento y fallo de tales faltas fueran de la competencia de tales Juzgados, bastará con la presentación de la denuncia de tales hechos en los que ha sido víctima y de la cédula de citación para el juicio de faltas que ha dado lugar dicha denuncia.

La trabajadora perderá la consideración de víctima de violencia de género, si en los mencionados procedimientos penales se dictara el sobreseimiento provisional o

libre de los mismos o se dictara en dichos procedimientos sentencia absolutoria a favor del presunto agresor, quedando sin efecto los anteriores derechos desde el momento en que se dictaran las referidas resoluciones judiciales de sobreseimiento de causa penal o sentencia absolutoria.

CAPÍTULO VIII. MEDIDAS PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO Y PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN EL ÁMBITO DE LA EMPRESA

Artículo 31. Declaración de principios.

La empresa DESARROLLO Y MANTENIMIENTO NELEDA, S.L. deberá promover las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y/o el acoso moral por razón de sexo. La representación legal de los Trabajadores/Trabajadoras deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y/o el acoso moral por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y las trabajadoras frente al mismo, y la información a la Dirección de la Empresa de las conductas, o comportamientos de los que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Todos los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, a un entorno laboral que tiene que garantizar su dignidad así como su integridad física y moral.

Se declaran como principios de actuación tendentes a evitar el acoso sexual y/o el acoso moral por razón de sexo los siguientes:

– La concienciación, la información y la prevención del acoso sexual y/o acoso moral por razón de sexo en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo, y a tomar las medidas apropiadas para proteger a las trabajadoras y los trabajadores de tal conducta.

– La concienciación, la información y la prevención de acciones recurrentes, censurables o manifiestamente negativas y ofensivas dirigidas contra trabajadoras o trabajadores individuales en el puesto de trabajo o en relación con el trabajo, y a tomar todas las medidas adecuadas para protegerles de tal conducta.

– Un trato cortés, respetuoso y digno hacia, y entre, todas las personas de la empresa.

La Empresa deberá comunicar a los Trabajadores/Trabajadoras de manera efectiva la declaración de principios contenida en este artículo. Igualmente debe comunicar la Empresa a sus Trabajadores/Trabajadoras de la existencia y trámites del procedimiento de actuación que se regula en el artículo 24 del presente Convenio.

Artículo 32. Definiciones.

Se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se entiende por acoso moral por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual y/o acoso moral por razón de sexo se considera también acto de discriminación por razón de sexo, del mismo modo que los dos tipos de acoso.

Artículo 33. Procedimiento de actuación.

1. Los principios que rigen el procedimiento son la eficacia y la efectividad, la celeridad y la confidencialidad de los trámites, así como la protección y garantía de la intimidad y dignidad de las personas.

El procedimiento se iniciará por solicitud de intervención de la presunta víctima de acoso u otras personas con conocimiento directo de los hechos que evidencien la situación o la representación legal de los Trabajadores/Trabajadoras, mediante denuncia por escrito dirigida, a elección de la persona interesada, bien a la Dirección de la Empresa o bien a la representación legal o sindical de los Trabajadores/Trabajadoras. Una vez recibida, cada parte (representación de los Trabajadores/Trabajadoras o Dirección de la Empresa) informará a la otra de la solicitud de intervención. Posteriormente procederán a constituir la Comisión Instructora, como órgano encargado de la tramitación del procedimiento.

La Comisión Instructora se constituirá cada vez que haya una denuncia. Dicha Comisión será paritaria entre la representación de la Dirección de la empresa y la de los/as trabajadores/as. En el caso, de que la empresa tenga una plantilla de hasta cincuenta trabajadores/as la Comisión se compondrá de dos personas, una en representación de la Dirección y otra en representación de los trabajadores y trabajadoras. En este último caso, corresponderá al delegado/a de personal o uno de ellos/as Si la empresa contara con una plantilla de más de cincuenta trabajadores/as la Comisión se compondrá por cuatro personas dos en representación de la Dirección y dos en representación de los trabajadores y trabajadoras. En el caso de que la Comisión Instructora se componga por cuatro miembros, el/la presunta víctima de acoso podrá nombrar expresamente a un/a trabajador/a como miembro de la Comisión elegido de entre los representante legales y sindicales de los trabajadores y el puesto restante (o el total si no hubiese designación expresa) se realizará por la representación legal de los Trabajadores/Trabajadoras. De entre los miembros de la Comisión Instructora, la empresa nombrará una persona Instructora y la representación legal de los Trabajadores/Trabajadoras podrá nombrar un asesor/a. Las funciones de ambas figuras son:

– Instructor/a: persona encargada de dirigir todas las actuaciones para resolver el expediente (citaciones, levantamiento de actas, custodia de documentación, etc.) y será quien redacte el Informe de Conclusiones.

– Asesor/a: persona técnica encargada del asesoramiento del resto de miembros de la Comisión.

2.- Una vez presentada la denuncia, la Comisión Instructora, constituida según el apartado anterior, velará por el tratamiento del caso con las máximas garantías de confidencialidad y de su resolución de la manera más prudente y eficiente posible.

En primer término, si no reúne los requisitos formales se requerirá la subsanación de las omisiones al denunciante o denunciantes. El Denunciante o denunciantes deberán subsanar en el plazo de dos días hábiles o de siete días en el caso de que la empresa contara con más de cincuenta trabajadores/as, siendo archivada en caso contrario, salvo que la Comisión decida investigar los hechos.

En segundo lugar, decidirá si existen o no indicios suficientes para abrir expediente de investigación o si el tema, en función de los términos de la denuncia planteada –supuestos de acoso no directo, por ejemplo– puede ser resuelto mediante un procedimiento informal con la aplicación de las medidas que la Comisión estime conveniente en el plazo máximo de diez días hábiles desde la recepción de la denuncia o de la subsanación a la misma.

En caso de que la persona denunciante y/o víctima del acoso no acepte las medidas propuestas, se procederá a abrir expediente de investigación.

3. Inmediatamente que finalice el procedimiento no formal si no existiera aceptación de las medidas por denunciante, víctima o cualquier de las partes intervinientes o porque se hubiera decidido no acudir al procedimiento formal, se abrirá el oportuno «Expediente de Investigación por causa de presunto acoso».

La apertura del expediente de investigación se producirá de forma inmediata o como máximo en el plazo de cinco días hábiles e irá encaminado a la averiguación de los hechos, para solicitar un relato detallado y pormenorizado de los distintos actos o incidentes presuntamente constitutivos de acoso, identificación de personas implicadas en calidad de víctima/s, testigos y autor/es de las conductas indeseadas.

Se dará trámite de audiencia a todos los intervinientes, incluidas las representaciones unitarias y en su caso sindical, practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos. La Comisión instructora podrá proponer los medios de prueba que considere necesarios y cuantas diligencias estime oportunas para el esclarecimiento de los hechos.

La intervención de todos los/as actuantes, incluidos posibles testigos y la representación legal y sindical de los Trabajadores/Trabajadoras, deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad, dignidad y honorabilidad de las personas. Se observará el debido respeto, tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona objeto de la misma. Asimismo no serán objeto de intimidación, persecución o represalias, siendo todas las actuaciones en este sentido susceptibles de sanción disciplinaria.

La Comisión instructora del expediente tendrá un plazo máximo de quince días en el caso de que la empresa cuente con menos de cincuenta Trabajadores/Trabajadoras y de treinta días en el resto de los casos para resolverlo motivadamente desde que se recibe notificación.

Todas las actuaciones de la Comisión Instructora se documentarán por escrito, levantándose las correspondientes actas que, en los casos de incluir testimonios o declaraciones, serán suscritas, además de por la persona Instructora, por quienes lo hubieran emitido, dando conformidad a que lo transcrito corresponde fielmente con las alegaciones o declaraciones efectuadas.

Este procedimiento finalizará con la emisión de un Informe de Conclusiones, que incluirá un resumen de los hechos apreciados y tipos de pruebas practicadas, así como una valoración final sobre la constatación o no de la existencia de acoso, que deberá ser motivada. Podrá incluir alegaciones particulares, en caso de desacuerdo con la instrucción y/o decisión de la misma.

Dicho informe se remitirá a la Dirección de la empresa para la toma de decisión final.

Cuando el informe determine la existencia de acoso, la Dirección de la empresa adoptará cuantas medidas correctoras estime oportunas y/o se hayan propuesto e impondrá las sanciones que puedan corresponder por aplicación del régimen disciplinario establecido.

Se notificarán las medidas adoptadas por la Dirección (en su caso, la sanción) a la persona denunciante y denunciada simultáneamente y se dará traslado a la Comisión Instructora. Se informará a su vez, del resultado de la investigación, así como de la decisión final a la representación legal y sindical de los Trabajadores/Trabajadoras. Cuando no se constate la existencia de situaciones de acoso, o no sea posible su verificación, se archivará el expediente, dando por finalizado el proceso.

4. A los efectos de este procedimiento, se entenderá como denuncia no probada aquella denuncia presentada de buena fe que carezca de evidencias que indiquen que ha habido acoso sexual y/o acoso moral por razón de sexo, manifestadas por la persona denunciante, y por tanto, en la que no puedan probarse tales conductas. Se entenderá como denuncia falsa aquella denuncia presentada de mala fe y/o a sabiendas de que lo manifestado en la misma no responde a la realidad de los hechos.

5. Iniciado el procedimiento previsto en este Capítulo y durante la tramitación del mismo, cualquiera de las partes intervinientes a propia iniciativa o a solicitud de denunciante o denunciantes, podrá proponer y solicitar a la Dirección de la empresa la adopción de medidas cautelares que considere pertinentes para garantizar los derechos, tanto de la persona solicitante como de la imputada, así como para garantizar la confidencialidad de la investigación y de cuanta información se contenga en el Expediente.

En el caso de que se determine la existencia de acoso y la sanción impuesta no determine el despido de la persona acosadora, la Dirección de la empresa valorará, de resultar organizativamente posible, adoptar medidas para que no conviva con la víctima del acoso sexual o acoso moral por razón de sexo en el mismo entorno laboral, medidas sobre la que tendrá preferencia la persona que ha sido objeto del acoso, y que nunca podrá suponer una mejora de las condiciones laborales de la persona agresora.

La Dirección de la empresa realizará un seguimiento de las medidas de protección y de su efectividad con la participación de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras del centro si la hubiera.

6.- Los actos constitutivos de acoso sexual o acoso moral por razón de sexo cometidos por los Trabajadores/Trabajadoras serán considerados como faltas muy graves, pudiendo la Empresa sancionarlos con el despido disciplinario o con alguna de las sanciones alternativas que se prevean para las faltas muy graves por el régimen disciplinario que se acuerde en el seno del Acuerdo Marco Estatal del Comercio o por

el régimen disciplinario aplicables a los Trabajadores/Trabajadoras encuadrados dentro del Sector del Comercio.

La denuncia falsa de acoso sexual o de acoso moral por razón de sexo será considerada falta muy grave pudiendo ser sancionada por la Empresa con las mismas sanciones que se prevén para los actos constitutivos de acoso sexual o acoso moral por razón de sexo.

El trabajador que formule una denuncia de acoso sexual o acoso moral por razón de sexo que finalmente resulte ser no probada, no podrá ser objeto de sanción alguna por el hecho de haber realizado la denuncia. En este supuesto, la Empresa podrá adoptar las medidas de protección contempladas en el apartado 5 de este artículo, a pesar de no declararse probada la existencia de acoso sexual o acoso moral por razón de sexo y de resultar organizativamente posible, para que no conviva el denunciante del acoso con el denunciado en el mismo entorno laboral. Tales medidas, en tal caso, nunca podrán suponer un perjuicio en las condiciones laborales ni para el denunciante y ni para el denunciado del acoso.

ANEXO. TABLAS DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA DESARROLLO Y MANTENIMIENTO NELEDA, S.L. CON SUS TRABAJADORES/TRABAJADORAS.

Tablas salariales 2020-2024

TABLA SALARIAL 2020		
GRUPO PRIMERO		
PERSONAL TÉCNICO TITULADO		
Categorías	(1)	(2)
Titulado/Titulada de Grado Superior (excepto Ingenierías Técnicas o Informáticas)	1.227,39 €	6,98 €
Titulado/Titulada de Grado Medio (excepto Ingenierías Técnicas O Informáticas)	1.122,90 €	6,38 €
Ingenieros/Ingenieras Técnicos o Informáticos Senior	1.445,00 €	7,20 €
Ingenieros/Ingenieras Técnicos o Informáticos Junior	1.200,00 €	6,87 €
Ayudante/Ayudanta Técnico/Técnica Sanitario/Sanitaria	1.053,14 €	5,99 €
GRUPO SEGUNDO		
PERSONAL TÉCNICO TITULADO		
Categorías	(1)	(2)
Director/Directora	1.297,27 €	7,37 €
Jefe/Jefa de División	1.210,05 €	6,88 €
Jefe/Jefa de Personal	1.192,65 €	6,78 €
Jefe/Jefa de Compras	1.192,65 €	6,78 €
Jefe/Jefa de Ventas	1.192,65 €	6,78 €
Encargado/Encargada general	1.192,65 €	6,78 €
Jefe/Jefa de Sucursal y Supermercado	1.122,90 €	6,38 €
Jefe/Jefa de Almacén	1.122,90 €	6,38 €
Jefe/Jefa de Grupo	1.087,85 €	6,18 €
Jefe/Jefa de Sección Mercantil	1.066,75 €	6,06 €
Encargado/Encargada de establecimiento, Vendedor/Vendedora, Comprador/Compradora, Subastador/Subastadora	1.038,69 €	5,89 €
Intérprete/Intérpreta	1.038,69 €	5,89 €
PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO		
Categorías	(1)	(2)
Comercial Externo Senior	1.025,00 €	5,83 €
Comercial Externo Junior	900,00 €	5,12 €
Comercial Interno Senior	980,00 €	5,83 €
Comercial Interno Junior	850,00 €	5,11 €
Viajante/Viajanta	1.042,83 €	5,93 €
Corredor/Corredora de Plaza	1.038,69 €	5,89 €
Dependiente/Dependiente Mayor (10% más que el Dpte de 22 años)	1.120,03 €	5,93 €
Dependiente/Dependiente de 22 años en adelante	1.018,21 €	5,39 €
Ayudante/Ayudanta de Dependiente/Dependiente	948,59 €	5,15 €
GRUPO TERCERO		
PERSONAL TÉCNICO NO TITULADO		
Categorías	(1)	(2)
Director/Directora	1.297,27 €	7,37 €
Jefe/Jefa de División	1.128,27 €	6,41 €
Responsable de Administración/Responsable de Contabilidad	1.130,00 €	6,41 €
Secretario/Secretaria	1.025,23 €	5,83 €
Contable/Contable	1.042,83 €	5,93 €
Jefe/Jefa de Sección Administrativo	1.101,96 €	6,26 €

PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Categorías	(1)	(2)
Contable/Contabla, Cajero/Cajera o Taquimecanógrafo/Taquimecanógrafa e idiomas	1.042,83 €	5,93 €
Administrativo/Administrativa Senior	1.055,00 €	6,06 €
Oficial/Oficiala 1º Administrativo. u operador/operadora máquinas contables	1.010,00 €	5,39 €
Oficia/Oficiala 2º Administrativo	950,00 €	5,39 €
Auxiliar/Auxiliara Administrativo. o perforista	900,00 €	5,12 €
Ayudante/Ayudanta Administrativo	850,00 €	5,11 €
Aspirante/Aspiranta de 16 a 18 años	750,00 €	5,02 €
Auxiliar/Auxiliara de caja mayor 20 años	949,76 €	5,39 €
Auxiliar/Auxiliara de caja de 18 a 20 años	759,70 €	5,15 €
Auxiliar/Auxiliara de caja de 16 a 18 años	750,00 €	5,02 €
GRUPO CUARTO		
PERSONAL DE SERVICIO Y ACTIVIDADES AUXILIARES		
Categorías	(1)	(2)
Jefe/Jefa de Sección de Servicios	1.088,00 €	6,18 €
Dibujante/Dibujanta	1.122,90 €	6,38 €
Escaparartista	1.101,96 €	6,26 €
Ayudante/Ayudanta de Montaje	899,73 €	5,12 €
Delineante/Delineanta	983,46 €	5,59 €
Visitador/Visitadora	983,46 €	5,59 €
Rotulista	983,46 €	5,59 €
Cortador/Cortadora	1.035,66 €	5,89 €
Ayudante/Ayudanta de Cortador/Cortadora	976,48 €	5,55 €
Jefe/Jefa de Taller	1.250,00 €	7,20 €
Jefe/Jefa de Taller de Automoción	1.092,78 €	6,21 €
Responsable o Coordinador de Taller	1.150,00 €	6,41 €
Técnico/Técnica Informáticos	1.060,00 €	6,08 €
Profesional de Oficio de 1º	1.060,00 €	6,08 €
Profesional de Oficio de 2º	1.020,00 €	5,85 €
Profesional de Oficio de 3º	970,00 €	5,55 €
Oficial/Oficiala 1º de Automoción	1.069,27 €	6,08 €
Oficial/Oficiala 2º de Automoción	1.028,84 €	5,85 €
Oficial/Oficiala 3º de Automoción	1.014,74 €	5,77 €
Capataz/Capataza	927,66 €	5,27 €
Mozo/Moza Especializado/Especializada; Auxiliares Electrónicos, Eléctricos, Electromecánicos, Mecánicos, de Chapa-Pintura o de Taller	925,00 €	5,27 €
Ascensorista	892,74 €	5,15 €
Telefonista	892,74 €	5,15 €
Mozo/Moza	900,00 €	5,15 €
Ayudante de Mozo/Moza	800,00 €	5,15 €
PERSONAL SUBALTERNO		
Categorías	(1)	(2)
Conserje/Conserja	913,66 €	5,20 €
Cobrador/Cobradora	927,66 €	5,27 €
Vigilante/Vigilanta, Sereno/Serena, Ordenanza, Portero/Portera y Personal de Limpieza	892,74 €	5,15 €
Personal de Limpieza (por horas)	5,87 €	
CONCEPTOS ECONÓMICOS		
	Euros	
ART.6.- SALARIO MÍNIMO GARANTIZADO		
Trabajadores/Trabajadoras mayores de 18 años	759,70 €	
ART.15.3- CONTRATOS FORMATIVOS		
Salario de 16 a 25 años	750,00 €	
TABLA SALARIAL 2021		
GRUPO PRIMERO		
PERSONAL TÉCNICO TITULADO		
Categorías	(1)	(2)
Titulado/Titulada de Grado Superior (excepto Ingenierías Técnicas o Informáticas)	1.242,12 €	7,06 €
Titulado/Titulada de Grado Medio (excepto Ingenierías Técnicas o Informáticas)	1.136,37 €	6,46 €
Ingenieros/Ingenieras Técnicas o Informáticos Senior	1.462,34 €	7,29 €
Ingenieros/Ingenieras Técnicas o Informáticos Junior	1.214,40 €	6,95 €
Ayudante/Ayudanta Técnico/Técnica Sanitario/Sanitaria	1.065,78 €	6,06 €

GRUPO SEGUNDO		
PERSONAL TÉCNICO TITULADO		
Categorías	(1)	(2)
Director/Directora	1.312,84 €	7,46 €
Jefe/Jefa de División	1.224,57 €	6,96 €
Jefe/Jefa de Personal	1.206,96 €	6,86 €
Jefe/Jefa de Compras	1.206,96 €	6,86 €
Jefe/Jefa de Ventas	1.206,96 €	6,86 €
Encargado/Encargada general	1.206,96 €	6,86 €
Jefe/Jefa de Sucursal y Supermercado	1.136,37 €	6,46 €
Jefe/Jefa de Almacén	1.136,37 €	6,46 €
Jefe/Jefa de Grupo	1.100,90 €	6,25 €
Jefe/Jefa de Sección Mercantil	1.079,55 €	6,13 €
Encargado/Encargada de establecimiento, Vendedor/Vendedora, Comprador/Compradora, Subastador/Subastadora	1.051,15 €	5,96 €
Intérprete/Intérpreta	1.051,15 €	5,96 €
PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO		
Categorías	(1)	(2)
Comercial Externo Senior	1.037,30 €	5,90 €
Comercial Externo Junior	910,80 €	5,18 €
Comercial Interno Senior	991,76 €	5,90 €
Comercial Interno Junior	860,20 €	5,17 €
Viajante/Viajanta	1.055,34 €	6,00 €
Corredor/Corredora de Plaza	1.051,15 €	5,96 €
Dependiente/Dependiente Mayor (10% más que el Dpte de 22 años)	1.133,47 €	6,00 €
Dependiente/Dependiente de 22 años en adelante	1.030,43 €	5,45 €
Ayudante/Ayudanta de Dependiente/Dependiente	959,97 €	5,21 €
GRUPO TERCERO		
PERSONAL TÉCNICO NO TITULADO		
Categorías	(1)	(2)
Director/Directora	1.312,84 €	7,46 €
Jefe/Jefa de División	1.141,81 €	6,49 €
Responsable de Administración/Responsable de Contabilidad	1.143,56 €	6,49 €
Secretario/Secretaria	1.037,53 €	5,90 €
Contable/Contabla	1.055,34 €	6,00 €
Jefe/Jefa de Sección Administrativo	1.115,18 €	6,34 €
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Categorías	(1)	(2)
Contable/Contabla, Cajero/Cajera o Taquimecanógrafo/Taquimecanógrafa e idiomas	1.055,34 €	6,00 €
Administrativo/Administrativa Senior	1.067,66 €	6,13 €
Oficial/Oficiala 1º Administrativo. u operador/operadora máquinas contables	1.022,12 €	5,45 €
Oficia/Oficiala 2º Administrativo	961,40 €	5,45 €
Auxiliar/Auxiliara Administrativo. o perforista	910,80 €	5,18 €
Ayudante/Ayudanta Administrativo	860,20 €	5,17 €
Aspirante/Aspiranta de 16 a 18 años	759,00 €	5,08 €
Auxiliar/Auxiliara de caja mayor 20 años	961,16 €	5,45 €
Auxiliar/Auxiliara de caja de 18 a 20 años	768,82 €	5,21 €
Auxiliar/Auxiliara de caja de 16 a 18 años	759,00 €	5,08 €
GRUPO CUARTO		
PERSONAL DE SERVICIO Y ACTIVIDADES AUXILIARES		
Categorías	(1)	(2)
Jefe/Jefa de Sección de Servicios	1.101,06 €	6,25 €
Dibujante/Dibujanta	1.136,37 €	6,46 €
Escaparartista	1.115,18 €	6,34 €
Ayudante/Ayudanta de Montaje	910,53 €	5,18 €
Delineante/Delineanta	995,26 €	5,66 €
Visitador/Visitadora	995,26 €	5,66 €
Rotulista	995,26 €	5,66 €
Cortador/Cortadora	1.048,09 €	5,96 €
Ayudante/Ayudanta de Cortador/Cortadora	988,20 €	5,62 €
Jefe/Jefa de Taller	1.265,00 €	7,29 €

Categorías	(1)	(2)
Jefe/Jefa de Taller de Automoción	1.105,89 €	6,28 €
Responsable o Coordinador de Taller	1.163,80 €	6,49 €
Técnico/Técnica Informáticos	1.072,72 €	6,15 €
Profesional de Oficio de 1ª	1.072,72 €	6,15 €
Profesional de Oficio de 2ª	1.032,24 €	5,92 €
Profesional de Oficio de 3ª	981,64 €	5,62 €
Oficial/Oficiala 1ª de Automoción	1.082,10 €	6,15 €
Oficial/Oficiala 2ª de Automoción	1.041,19 €	5,92 €
Oficial/Oficiala 3ª de Automoción	1.026,92 €	5,84 €
Capataz/Capataza	938,79 €	5,33 €
Mozo/Moza Especializado/Especializada; Auxiliares Electrónicos, Eléctricos, Electromecánicos, Mecánicos, de Chapa-Pintura o de Taller	936,10 €	5,33 €
Ascensorista	903,45 €	5,21 €
Telefonista	903,45 €	5,21 €
Mozo/Moza	910,80 €	5,21 €
Ayudante de Mozo/Moza	809,60 €	5,21 €
PERSONAL SUBALTERNO		
Categorías	(1)	(2)
Conserje/Conserja	924,62 €	5,26 €
Cobrador/Cobrador	938,79 €	5,33 €
Vigilante/Vigilanta, Sereno/Serena, Ordenanza, Portero/Portera y Personal de Limpieza	903,45 €	5,21 €
Personal de Limpieza (por horas)	5,94 €	
CONCEPTOS ECONÓMICOS		
Euros		
ART.6.- SALARIO MÍNIMO GARANTIZADO		
Trabajadores/Trabajadoras mayores de 18 años	768,82 €	
ART.15.3- CONTRATOS FORMATIVOS		
Salario de 16 a 25 años	759,00 €	
TABLA SALARIAL 2022		
GRUPO PRIMERO		
PERSONAL TÉCNICO TITULADO		
Categorías	(1)	(2)
Titulado/Titulada de Grado Superior (excepto Ingenierías Técnicas o Informáticas)	1.257,02 €	7,15 €
Titulado/Titulada de Grado Medio (excepto Ingenierías Técnicas o Informáticas)	1.150,01 €	6,53 €
Ingenieros/Ingenieras Técnicas o Informáticos Senior	1.479,89 €	7,37 €
Ingenieros/Ingenieras Técnicas o Informáticos Junior	1.228,97 €	7,04 €
Ayudante/Ayudanta Técnico/Técnica Sanitario/Sanitaria	1.078,57 €	6,13 €
GRUPO SEGUNDO		
PERSONAL TÉCNICO TITULADO		
Categorías	(1)	(2)
Director/Directora	1.328,59 €	7,55 €
Jefe/Jefa de División	1.239,27 €	7,05 €
Jefe/Jefa de Personal	1.221,45 €	6,94 €
Jefe/Jefa de Compras	1.221,45 €	6,94 €
Jefe/Jefa de Ventas	1.221,45 €	6,94 €
Encargado/Encargada general	1.221,45 €	6,94 €
Jefe/Jefa de Sucursal y Supermercado	1.150,01 €	6,53 €
Jefe/Jefa de Almacén	1.150,01 €	6,53 €
Jefe/Jefa de Grupo	1.114,12 €	6,33 €
Jefe/Jefa de Sección Mercantil	1.092,51 €	6,21 €
Encargado/Encargada de establecimiento, Vendedor/Vendedora, Comprador/Compradora, Subastador/Subastadora	1.063,77 €	6,03 €
Intérprete/Intérpreta	1.063,77 €	6,03 €
PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO		
Categorías	(1)	(2)
Comercial Externo Senior	1.049,75 €	5,97 €
Comercial Externo Junior	921,73 €	5,24 €
Comercial Interno Senior	1.003,66 €	5,97 €
Comercial Interno Junior	870,52 €	5,23 €
Viajante/Viajanta	1.068,01 €	6,07 €
Corredor/Corredora de Plaza	1.063,77 €	6,03 €
Dependiente/Dependiente Mayor (10% más que el Dpte de 22 años)	1.147,07 €	6,07 €
Dependiente/Dependiente de 22 años en adelante	1.042,79 €	5,52 €
Ayudante/Ayudanta de Dependiente/Dependiente	971,49 €	5,27 €

GRUPO TERCERO		
PERSONAL TÉCNICO NO TITULADO		
Categorías	(1)	(2)
Director/Directora	1.328,59 €	7,55 €
Jefe/Jefa de División	1.155,51 €	6,56 €
Responsable de Administración/Responsable de Contabilidad	1.157,28 €	6,56 €
Secretario/Secretaria	1.049,98 €	5,97 €
Contable/Contabla	1.068,01 €	6,07 €
Jefe/Jefa de Sección Administrativo	1.128,57 €	6,41 €
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Categorías	(1)	(2)
Contable/Contabla, Cajero/Cajera o Taquimecanógrafo/Taquimecanógrafa e idiomas	1.068,01 €	6,07 €
Administrativo/Administrativa Senior	1.080,47 €	6,21 €
Oficial/Oficiala 1º Administrativo. u operador/operadora máquinas contables	1.034,39 €	5,52 €
Oficia/Oficiala 2º Administrativo	972,94 €	5,52 €
Auxiliar/Auxiliara Administrativo. o perforista	921,73 €	5,24 €
Ayudante/Ayudanta Administrativo	870,52 €	5,23 €
Aspirante/Aspiranta de 16 a 18 años	768,11 €	5,14 €
Auxiliar/Auxiliara de caja mayor 20 años	972,69 €	5,52 €
Auxiliar/Auxiliara de caja de 18 a 20 años	778,04 €	5,27 €
Auxiliar/Auxiliara de caja de 16 a 18 años	768,11 €	5,14 €
GRUPO CUARTO		
PERSONAL DE SERVICIO Y ACTIVIDADES AUXILIARES		
Categorías	(1)	(2)
Jefe/Jefa de Sección de Servicios	1.114,27 €	6,33 €
Dibujante/Dibujanta	1.150,01 €	6,53 €
Escaparata	1.128,57 €	6,41 €
Ayudante/Ayudanta de Montaje	921,45 €	5,24 €
Delineante/Delineanta	1.007,20 €	5,72 €
Visitador/Visitadora	1.007,20 €	5,72 €
Rotulista	1.007,20 €	5,72 €
Cortador/Cortadora	1.060,66 €	6,03 €
Ayudante/Ayudanta de Cortador/Cortadora	1.000,06 €	5,68 €
Jefe/Jefa de Taller	1.280,18 €	7,37 €
Jefe/Jefa de Taller de Automoción	1.119,16 €	6,36 €
Responsable o Coordinador de Taller	1.177,77 €	6,56 €
Técnico/Técnica Informáticos	1.085,59 €	6,23 €
Profesional de Oficio de 1ª	1.085,59 €	6,23 €
Profesional de Oficio de 2ª	1.044,63 €	5,99 €
Profesional de Oficio de 3ª	993,42 €	5,68 €
Oficial/Oficiala 1ª de Automoción	1.095,09 €	6,23 €
Oficial/Oficiala 2ª de Automoción	1.053,68 €	5,99 €
Oficial/Oficiala 3ª de Automoción	1.039,24 €	5,91 €
Capataz/Capataza	950,06 €	5,40 €
Mozo/Moza Especializado/Especializada; Auxiliares Electrónicos, Eléctricos, Electromecánicos, Mecánicos, de Chapa-Pintura o de Taller	947,33 €	5,40 €
Ascensorista	914,29 €	5,27 €
Telefonista	914,29 €	5,27 €
Mozo/Moza	921,73 €	5,27 €
Ayudante de Mozo/Moza	819,32 €	5,27 €
PERSONAL SUBALTERNO		
Categorías	(1)	(2)
Conserje/Conserja	935,72 €	5,33 €
Cobrador/Cobrador	950,06 €	5,40 €
Vigilante/Vigilanta, Sereno/Serena, Ordenanza, Portero/Portera y Personal de Limpieza	914,29 €	5,27 €
Personal de Limpieza (por horas)	6,01 €	
CONCEPTOS ECONÓMICOS		
Euros		
ART.6.- SALARIO MÍNIMO GARANTIZADO		
Trabajadores/Trabajadoras mayores de 18 años	778,04 €	
ART.15.3- CONTRATOS FORMATIVOS		
Salario de 16 a 25 años	768,11 €	

TABLA SALARIAL 2023		
GRUPO PRIMERO		
PERSONAL TÉCNICO TITULADO		
Categorías	(1)	(2)
Titulado/Titulada de Grado Superior (excepto Ingenierías Técnicas o Informáticas)	1.272,11 €	7,23 €
Titulado/Titulada de Grado Medio (excepto Ingenierías Técnicas O Informáticas)	1.163,81 €	6,61 €
Ingenieros/Ingenieras Técnicos o Informáticos Senior	1.497,65 €	7,46 €
Ingenieros/Ingenieras Técnicos o Informáticos Junior	1.243,72 €	7,12 €
Ayudante/Ayudanta Técnico/Técnica Sanitario/Sanitaria	1.091,51 €	6,21 €
GRUPO SEGUNDO		
PERSONAL TÉCNICO TITULADO		
Categorías	(1)	(2)
Director/Directora	1.344,53 €	7,64 €
Jefe/Jefa de División	1.254,14 €	7,13 €
Jefe/Jefa de Personal	1.236,10 €	7,03 €
Jefe/Jefa de Compras	1.236,10 €	7,03 €
Jefe/Jefa de Ventas	1.236,10 €	7,03 €
Encargado/Encargada general	1.236,10 €	7,03 €
Jefe/Jefa de Sucursal y Supermercado	1.163,81 €	6,61 €
Jefe/Jefa de Almacén	1.163,81 €	6,61 €
Jefe/Jefa de Grupo	1.127,48 €	6,41 €
Jefe/Jefa de Sección Mercantil	1.105,62 €	6,28 €
Encargado/Encargada de establecimiento, Vendedor/Vendedora, Comprador/Compradora, Subastador/Subastadora	1.076,53 €	6,10 €
Intérprete/Intérpreta	1.076,53 €	6,10 €
PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO		
Categorías	(1)	(2)
Comercial Externo Senior	1.062,34 €	6,04 €
Comercial Externo Junior	932,79 €	5,31 €
Comercial Interno Senior	1.015,71 €	6,04 €
Comercial Interno Junior	880,97 €	5,30 €
Viajante/Viajanta	1.080,82 €	6,15 €
Corredor/Corredora de Plaza	1.076,53 €	6,10 €
Dependiente/Dependiente Mayor (10% más que el Dpte de 22 años)	1.160,84 €	6,15 €
Dependiente/Dependiente de 22 años en adelante	1.055,31 €	5,59 €
Ayudante/Ayudanta de Dependiente/Dependiente	983,15 €	5,34 €
GRUPO TERCERO		
PERSONAL TÉCNICO NO TITULADO		
Categorías	(1)	(2)
Director/Directora	1.344,53 €	7,64 €
Jefe/Jefa de División	1.169,38 €	6,64 €
Responsable de Administración/Responsable de Contabilidad	1.171,17 €	6,64 €
Secretario/Secretaria	1.062,58 €	6,04 €
Contable/Contabla	1.080,82 €	6,15 €
Jefe/Jefa de Sección Administrativo	1.142,11 €	6,49 €
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Categorías	(1)	(2)
Contable/Contabla, Cajero/Cajera o Taquimecanógrafo/Taquimecanógrafa e idiomas	1.080,82 €	6,15 €
Administrativo/Administrativa Senior	1.093,44 €	6,28 €
Oficial/Oficiala 1º Administrativo. u operador/operadora máquinas contables	1.046,80 €	5,59 €
Oficial/Oficiala 2º Administrativo	984,61 €	5,59 €
Auxiliar/Auxiliara Administrativo. o perforista	932,79 €	5,31 €
Ayudante/Ayudanta Administrativo	880,97 €	5,30 €
Aspirante/Aspiranta de 16 a 18 años	777,33 €	5,20 €
Auxiliar/Auxiliara de caja mayor 20 años	984,36 €	5,59 €
Auxiliar/Auxiliara de caja de 18 a 20 años	787,38 €	5,34 €
Auxiliar/Auxiliara de caja de 16 a 18 años	777,33 €	5,20 €
GRUPO CUARTO		
PERSONAL DE SERVICIO Y ACTIVIDADES AUXILIARES		
Categorías	(1)	(2)
Jefe/Jefa de Sección de Servicios	1.127,64 €	6,41 €
Dibujante/Dibujanta	1.163,81 €	6,61 €
Escaparatista	1.142,11 €	6,49 €
Ayudante/Ayudanta de Montaje	932,51 €	5,31 €
Delineante/Delineanta	1.019,29 €	5,79 €

Categorías	(1)	(2)
Visitador/Visitadora	1.019,29 €	5,79 €
Rotulista	1.019,29 €	5,79 €
Cortador/Cortadora	1.073,39 €	6,10 €
Ayudante/Ayudanta de Cortador/Cortadora	1.012,06 €	5,75 €
Jefe/Jefa de Taller	1.295,54 €	7,46 €
Jefe/Jefa de Taller de Automoción	1.132,59 €	6,44 €
Responsable o Coordinador de Taller	1.191,90 €	6,64 €
Técnico/Técnica Informáticos	1.098,62 €	6,30 €
Profesional de Oficio de 1ª	1.098,62 €	6,30 €
Profesional de Oficio de 2ª	1.057,16 €	6,06 €
Profesional de Oficio de 3ª	1.005,34 €	5,75 €
Oficial/Oficiala 1ª de Automoción	1.108,23 €	6,30 €
Oficial/Oficiala 2ª de Automoción	1.066,32 €	6,06 €
Oficial/Oficiala 3ª de Automoción	1.051,71 €	5,98 €
Capataz/Capataza	961,46 €	5,46 €
Mozo/Moza Especializado/Especializada; Auxiliares Electrónicos, Eléctricos, Electromecánicos, Mecánicos, de Chapa-Pintura o de Taller	958,70 €	5,46 €
Ascensorista	925,27 €	5,34 €
Telefonista	925,27 €	5,34 €
Mozo/Moza	932,79 €	5,34 €
Ayudante de Mozo/Moza	829,15 €	5,34 €
PERSONAL SUBALTERNO		
Categorías	(1)	(2)
Conserje/Conserja	946,95 €	5,39 €
Cobrador/Cobradora	961,46 €	5,46 €
Vigilante/Vigilanta, Sereno/Serena, Ordenanza, Portero/Portera y Personal de Limpieza	925,27 €	5,34 €
Personal de Limpieza (por horas)	6,08 €	
CONCEPTOS ECONÓMICOS		
	Euros	
ART.6.- SALARIO MÍNIMO GARANTIZADO		
Trabajadores/Trabajadoras mayores de 18 años	787,38 €	
ART.15.3- CONTRATOS FORMATIVOS		
Salario de 16 a 25 años	768,11 €	
TABLA SALARIAL 2024		
GRUPO PRIMERO		
PERSONAL TÉCNICO TITULADO		
Categorías	(1)	(2)
Titulado/Titulada de Grado Superior (excepto Ingenierías Técnicas o Informáticas)	1.287,37 €	7,32 €
Titulado/Titulada de Grado Medio (excepto Ingenierías Técnicas O Informáticas)	1.177,78 €	6,69 €
Ingenieros/Ingenieras Técnicos o Informáticos Senior	1.515,62 €	7,55 €
Ingenieros/Ingenieras Técnicos o Informáticos Junior	1.258,65 €	7,21 €
Ayudante/Ayudanta Técnico/Técnica Sanitario/Sanitaria	1.104,61 €	6,28 €
GRUPO SEGUNDO		
PERSONAL TÉCNICO TITULADO		
Categorías	(1)	(2)
Director/Directora	1.360,67 €	7,73 €
Jefe/Jefa de División	1.269,19 €	7,22 €
Jefe/Jefa de Personal	1.250,94 €	7,11 €
Jefe/Jefa de Compras	1.250,94 €	7,11 €
Jefe/Jefa de Ventas	1.250,94 €	7,11 €
Encargado/Encargada general	1.250,94 €	7,11 €
Jefe/Jefa de Sucursal y Supermercado	1.177,78 €	6,69 €
Jefe/Jefa de Almacén	1.177,78 €	6,69 €
Jefe/Jefa de Grupo	1.141,01 €	6,48 €
Jefe/Jefa de Sección Mercantil	1.118,88 €	6,36 €
Encargado/Encargada de establecimiento, Vendedor/Vendedora, Comprador/Compradora, Subastador/Subastadora	1.089,45 €	6,18 €
Intérprete/Intérpreta	1.089,45 €	6,18 €
PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO		
Categorías	(1)	(2)
Comercial Externo Senior	1.062,34 €	6,04 €
Comercial Externo Junior	932,79 €	5,31 €

Categorías	(1)	(2)
Comercial Interno Senior	1.015,71 €	6,04 €
Comercial Interno Junior	880,97 €	5,30 €
Viajante/Viajanta	1.080,82 €	6,15 €
Corredor/Corredora de Plaza	1.076,53 €	6,10 €
Dependiente/Dependiente Mayor (10% más que el Dpte de 22 años)	1.160,84 €	6,15 €
Dependiente/Dependiente de 22 años en adelante	1.055,31 €	5,59 €
Ayudante/Ayudanta de Dependiente/Dependiente	983,15 €	5,34 €
GRUPO TERCERO		
PERSONAL TÉCNICO NO TITULADO		
Categorías	(1)	(2)
Director/Directora	1.360,67 €	7,73 €
Jefe/Jefa de División	1.183,41 €	6,72 €
Responsable de Administración/Responsable de Contabilidad	1.185,22 €	6,72 €
Secretario/Secretaria	1.075,33 €	6,11 €
Contable/Contable	1.093,79 €	6,22 €
Jefe/Jefa de Sección Administrativo	1.155,81 €	6,57 €
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Categorías	(1)	(2)
Contable/Contable, Cajero/Cajera o Taquimecanógrafo/Taquimecanógrafa e idiomas	1.093,79 €	6,22 €
Administrativo/Administrativa Senior	1.106,56 €	6,36 €
Oficial/Oficiala 1º Administrativo. u operador/operadora máquinas contables	1.059,36 €	5,65 €
Oficia/Oficiala 2º Administrativo	996,43 €	5,65 €
Auxiliar/Auxiliara Administrativo. o perforista	943,98 €	5,37 €
Ayudante/Ayudanta Administrativo	891,54 €	5,36 €
Aspirante/Aspiranta de 16 a 18 años	786,65 €	5,27 €
Auxiliar/Auxiliara de caja mayor 20 años	996,18 €	5,65 €
Auxiliar/Auxiliara de caja de 18 a 20 años	796,83 €	5,40 €
Auxiliar/Auxiliara de caja de 16 a 18 años	786,65 €	5,27 €
GRUPO CUARTO		
PERSONAL DE SERVICIO Y ACTIVIDADES AUXILIARES		
Categorías	(1)	(2)
Jefe/Jefa de Sección de Servicios	1.141,17 €	6,48 €
Dibujante/Dibujanta	1.177,78 €	6,69 €
Escaparata	1.155,81 €	6,57 €
Ayudante/Ayudanta de Montaje	943,70 €	5,37 €
Delineante/Delineanta	1.031,52 €	5,86 €
Visitador/Visitadora	1.031,52 €	5,86 €
Rotulista	1.031,52 €	5,86 €
Cortador/Cortadora	1.086,27 €	6,18 €
Ayudante/Ayudanta de Cortador/Cortadora	1.024,20 €	5,82 €
Jefe/Jefa de Taller	1.311,09 €	7,55 €
Jefe/Jefa de Taller de Automoción	1.146,19 €	6,51 €
Responsable o Coordinador de Taller	1.206,20 €	6,72 €
Técnico/Técnica Informáticos	1.111,80 €	6,38 €
Profesional de Oficio de 1ª	1.111,80 €	6,38 €
Profesional de Oficio de 2ª	1.069,85 €	6,14 €
Profesional de Oficio de 3ª	1.017,40 €	5,82 €
Oficial/Oficiala 1ª de Automoción	1.121,53 €	6,38 €
Oficial/Oficiala 2ª de Automoción	1.079,12 €	6,14 €
Oficial/Oficiala 3ª de Automoción	1.064,33 €	6,05 €
Capataz/Capataza	973,00 €	5,53 €
Mozo/Moza Especializado/Especializada; Auxiliares Electrónicos, Eléctricos, Electromecánicos, Mecánicos, de Chapa-Pintura o de Taller	970,21 €	5,53 €
Ascensorista	936,37 €	5,40 €
Telefonista	936,37 €	5,40 €
Mozo/Moza	943,98 €	5,40 €
Ayudante de Mozo/Moza	839,10 €	5,40 €
PERSONAL SUBALTERNO		
Categorías	(1)	(2)
Conserje/Conserja	958,31 €	5,45 €
Cobrador/Cobradora	973,00 €	5,53 €
Vigilante/Vigilanta, Sereno/Serena, Ordenanza, Portero/Portera y Personal de Limpieza	936,37 €	5,40 €
Personal de Limpieza (por horas)	6,16 €	

CONCEPTOS ECONÓMICOS	Euros
ART.6.- SALARIO MÍNIMO GARANTIZADO	
Trabajadores/Trabajadoras mayores de 18 años	796,83 €
ART.15.3- CONTRATOS FORMATIVOS	
Salario de 16 a 25 años	786,65 €

(1) S.Base Mes (Euros) (2) Valor de la hora extraordinaria y ordinaria (Euros)
Firmas. N° 48.401

DIPUTACION PROVINCIAL DE CADIZ

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: MESAS Y SILLAS – Anual 2020

PLAZOS DE INGRESO: del 15 de septiembre hasta el 15 de diciembre de 2020, ambos inclusive.

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.

MODALIDADES DE COBRO:

- Mediante la app Dipupay disponible en Google Play y App Store
- A través de Internet, en la Página Web www.sprygt.es.
- 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, CAJA RURAL DEL SUR, BANCO POPULAR, UNICAJA.
- Mediante dístico/carta de pago.
- Mediante cargo en cuenta, previa domiciliación bancaria u orden de cargo del dístico.
- Mediante Plan de Pago Personalizado.

Para la tramitación de cualquier cuestión relativa a los citados pagos, los interesados podrán llamar al número de atención telefónica 856940244 de la Unidad de Recaudación de Arcos de la Frontera o con carácter excepcional y con cita previa en la unidad sita en c/ La Merced, nº 5 Primera planta en horario de 9:00 a 13:30 horas 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 4 de septiembre de 2020. El Jefe de Unidad Técnica de Recaudación. Fdo.: Tomás Ramos Gutiérrez de Gandarilla. N° 48.726

ADMINISTRACION LOCAL

AYUNTAMIENTO DE CHIPIONA ANUNCIO

Mediante Decreto del Alcalde Presidente de fecha 09 de junio de 2020 se ha acordado el encargo a la empresa municipal CAEPIONIS SL de los servicios de GESTIÓN DE APARCAMIENTOS EN SUPERFICIE DURANTE LA TEMPORADA ESTIVAL

El presente decreto acordó la implantación con instalaciones desmontables y con carácter provisional durante la temporada estival del 15 de junio al 15 de septiembre de las zonas de aparcamientos en:

1. Zona Paseo Marítimo Cruz del Mar.
 2. Plaza de las Canteras.
 3. Solar de dominio público sito en Avda. de Huelva, 134.
- El texto íntegro puede descargarse a través del siguiente enlace: <https://gobiernoabierto.dipucadiz.es/uploads/indicadores/1592326993007.pdf>
A 18/06/2020. El Presidente de la Empresa Municipal Caepionis S.L. D. Luis Mario Aparcero Fernández de Retana. N° 30.777

AYUNTAMIENTO DE SAN JOSE DEL VALLE EDICTO

Mediante resolución de Alcaldía se han aprobado el Padrón fiscal de la Tasa por ocupación de Terrenos de Uso Público Local por mesas y sillas.

Al tratarse de tributos de cobro periódico por recibo, la notificación colectiva se hace pública mediante edictos, a tenor de lo dispuesto en el artículo 102.3 de la

Ley General Tributaria, a los efectos de que los sujetos pasivos puedan examinar el Padrón Fiscal en el Área de Rentas del Ayuntamiento y presentar, en su caso, el recurso de reposición que regula el artículo 14 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, en el plazo de un mes desde el día siguiente al de publicación del presente edicto, ante esta Alcaldía. También podrán interponer directamente recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Jerez de la Frontera.

En San José del Valle a 03/09/2020. EL ALCALDE-PRESIDENTE. Fdo.:
Antonio González Carretero. **Nº 48.711**

AYUNTAMIENTO DE CHICLANA DE LA FRONTERA ANUNCIO

Con fecha 27 de Agosto del corriente el Ayuntamiento Pleno acordó en sesión ordinaria, la aprobación inicial del expediente de modificación del Reglamento del Consejo Municipal de Participación Ciudadana.

El acuerdo y el expediente se someten al trámite de información pública por plazo de 30 días desde el siguiente al de publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, a los efectos de que las personas interesadas puedan examinarlo en horario y día hábil, y presentar cuantas alegaciones estimen oportunas, que serían resueltas por el Pleno Municipal.

A estos efectos el expediente se encontrará puesto de manifiesto en las dependencias de Participación Ciudadana, sitas en la Casa Consistorial, calle Constitución, n.º 1, planta 3ª de este municipio.

En caso de no presentarse ninguna alegación, el acuerdo de aprobación inicial del citado Reglamento se entenderá definitivo de forma automática.

Lo que se hace público para general conocimiento de acuerdo con lo previsto en el artículo 49 de la Ley 7/85, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

En Chiclana de la Fra., a 02/09/2020. La Delegada de Participación Ciudadana. Fdo.: María de los Ángeles Martínez Rico. **Nº 48.894**

AYUNTAMIENTO DE PUERTO REAL EDICTO

DÑA. Mª ELENA AMAYA LEÓN, ALCALDESA-PRESIDENTA DEL EXCELENTÍSIMO AYUNTAMIENTO DE PUERTO REAL,

HACE SABER: Informada favorablemente por la Comisión Informativa Especial de Cuentas, en Sesión Extraordinaria, celebrada el día 28 de agosto de 2019, la Cuenta General del ejercicio 2017, integrada por la de la propia Entidad, la de la Agencia Pública Administrativa Local "Instituto Municipal de Promoción Fomento Socioeconómico y Formación" y las de las sociedades mercantiles de capital íntegramente municipal "Grupo Energético de Puerto Real, S.A." (GEN), "Empresa Pública de Suelo y Vivienda de Puerto Real, S.A." (EPSUVISA) e "Informática de Puerto Real S.L." (IPREAL, S.L.), se procede a su exposición pública con inserción en el B.O.P. y Tablón de Edictos del Ayuntamiento por plazo de quince días, durante los cuales y ocho más, los interesados podrán presentar reclamaciones, reparos u observaciones, todo ello en observancia de lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, artículos 208, 212 y concordantes.

Lo que se hace público para general conocimiento en Puerto Real (Cádiz), a 03/09/2020. LA ALCALDESA. Fdo.: Mª Elena Amaya León.

Nº 48.912

AYUNTAMIENTO DE CADIZ ANUNCIO

El Ilmo. Sr. Alcalde el día 2 de septiembre de dos mil veinte ha dictado Decreto del tenor literal siguiente:

"ASUNTO.- Modificación de Delegaciones que conforman las Áreas de Gobierno del Excmo. Ayuntamiento de Cádiz.

Por Decreto de esta Alcaldía nº 2019/3782, de fecha diecinueve de mayo de dos mil diecinueve y Decreto nº 2019/7236, de fecha cuatro de diciembre de dos mil diecinueve, se organizaron y distribuyeron las Áreas de Gobierno del Excmo. Ayuntamiento de Cádiz y las delegaciones que las conforman.

El Excmo. Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria celebrada el pasado veintiocho de agosto de dos mil veinte, tomó conocimiento de la renuncia de D. David Navarro Vela al cargo de concejal de este Excmo. Ayuntamiento.

Con fecha veintiséis de agosto de dos mil veinte, por Decreto nº 2020/3853 se procedió a revocar y dejar sin efecto la delegación de competencias que fueron conferidas por esta Alcaldía a favor de D. David Navarro Vela en materia de Comercio y Consumo; Medio Ambiente; Presidencia y Seguridad Ciudadana, Protección Civil y Tráfico mediante Decreto nº 2019/3818, de fecha 24 de junio de 2019 y Decreto nº 2020/352, de fecha 22 de enero de 2020.

Por Decreto nº 2020/3939, de fecha uno de septiembre ha sido atribuida las competencias en materia de Seguridad Ciudadana, Protección Civil y Tráfico a D. Demetrio Quirós Santos.

Por Decreto nº 2020/3940, de fecha uno de septiembre, ha sido atribuida las competencias en materia de Comercio y Consumo a Dª. Montemayor Mures Aznar, revocando la delegación conferida por Decreto nº 2019/3820, de 24 de junio de 2019 en materia de Patrimonio Histórico.

Por Decreto nº 2020/3941, de fecha uno de septiembre, ha sido atribuida las competencias en materia de Presidencia y Patrimonio Histórico a D. Francisco Miguel Cano López.

Por ello, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 21.3 y 23.4 de la

Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local y artículos 43 y 44 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, esta Alcaldía-Presidencia DISPONE:

PRIMERO.- Modificar la atribución de las Delegaciones que conforman las Áreas de Gobierno del Excmo. Ayuntamiento en el sentido que se detalla a continuación:

AREA DE ECONOMÍA, ECOLOGÍA Y FOMENTO LOCAL

Delegaciones:

- Delegación de Patrimonio Histórico. D. Francisco Miguel Cano López

- Delegación de Comercio y Consumo. Dª. Montemayor Mures Aznar.

- Delegación de Medio Ambiente. D. José María González Santos

AREA DE ORGANIZACIÓN MUNICIPAL

Delegaciones:

- Delegación de Presidencia. D. Francisco Miguel Cano López.

AREA DE SERVICIOS Y DERECHOS DE LA CIUDADANÍA

Delegaciones:

-Delegación de Seguridad Ciudadana, Protección Civil y Tráfico. D. Demetrio Quirós Santos.

SEGUNDO.- Publicar el presente Decreto en el Boletín Oficial de la Provincia, conforme dispone el artículo 44.2 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales.

TERCERO.- Del mismo se dará cuenta al Excmo. Ayuntamiento Pleno en la próxima sesión que celebre."

Cádiz, 3 de septiembre de 2020. LA SECRETARIA GENERAL ACCTAL.
Fdo.: Fdo.: Marta Spínola Amilibia. **Nº 49.056**

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 2

CORDOBA

EDICTO

Procedimiento: Despidos/ Ceses en general 308/2020 Negociado: PM. N.I.G.: 140214442020000964. De: D/Dª. ANA CORNELIA GUILLEN AREVALO. Abogado: MANUEL JESUS GONZALEZ CANTON. Contra: D/Dª. DELEGACION DE LA AGENCIA ESATL DE ADMINISTRACION TRIBUTARIA DE CORDOBA, DELEGACION ESPECIAL DE LA AGENCIA ESATL TRIBUTARIA DE ANDALUCIA, CEUTA Y MELILLA, TEMPO FACILITY SERVICIOS, S.L., RAFAEL DOMENECH ORTEGA, NAHUALT MX 1975, S.L. y FOGASA.

Dª VICTORIA A. ALFEREZ DE LA ROSA, LETRADA DE LA ADMINISTRACION DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL, NUMERO 2 DE CORDOBA.

HACE SABER: Que en virtud de proveído dictado en fecha 26/08/20 en los autos número 308/2020 se ha acordado citar a NAHUALT MX 1975, S.L. como parte demandada por tener ignorado paradero para que comparezca el próximo DÍA 22 DE SEPTIEMBRE DE 2020 A LAS 10:35 HORAS para asistir a los actos de conciliación y juicio en su caso, que tendrán lugar en este Juzgado de lo Social, sito en C/Isla Mallorca s/n, bloque A, 1ª planta debiendo comparecer personalmente o por persona legalmente apoderada y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

Se pone en conocimiento de dicha parte, que tiene a su disposición en la Secretaría de este juzgado de lo Social copia de la demanda presentada.

Y para que sirva de notificación al demandado NAHUALT MX 1975, S.L. actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE CADIZ, 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 CORDOBA, a veintiocho de agosto de dos mil veinte. LA LETRADA DE LA ADMINISTRACION 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 49.562

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).

Déposito Legal: CAI - 1959

Ejemplares sueltos: 1,14 euros