

JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE EMPLEO, FORMACION Y TRABAJO AUTONOMO CADIZ

CONVENIO O ACUERDO: UTE LAS CALANDRIAS

Expediente: 11/01/0105/2022

Fecha: 30/05/2022

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: INMACULADA ORTEGA GIL

Código 11003842012004.

Visto el texto del Convenio Colectivo relativo a la empresa UTE LAS CALANDRIAS con vigencia desde el 1 de enero 2022 a 31 de diciembre 2026, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 15-03-2022, presentado a través de medios electrónicos, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 22-03-2022, 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 relativo a la empresa UTE LAS CALANDRIAS, con vigencia desde el 1 de enero 2022 a 31 de diciembre 2026, 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 30 de mayo de 2022. Delegado Territorial, Fdo.: ALBERTO GABRIEL CREMADES SCHULZ.

ACTA SUBSANACIÓN CONTENIDO CONVENIO COLECTIVO ASISTENTES

Por la empresa:

-D. Luis León. -Dña. Laura Martín Domínguez. -Dña. Virginia Pérez Martínez. -D. Salvador Moreno Sánchez Gil (Asesor)

Por la Representación Legal de los Trabajadores:

-Dña. Yolanda Iglesias Márquez. -D. Carlos Sánchez Páez. -D. Juan Manuel Carrillo Archidona. -D. Joaquín José Soto Barrera. -Dña. Ana del Rosario Jiménez García. -D. Juan Benítez Ortega (Asesor CCOO) (Ausente). -D. Joaquín del Valle (Asesor CCOO) -Dña. María del Mar Polanco Teixeira (Asesor CCOO) (Ausente)

En Jerez de la Frontera (Cádiz), con fecha 23 de mayo de 2022, siendo las 10:30 horas se reúnen en el domicilio de la empresa, sito en la Carretera CA-P 3113 Km. 13, las partes relacionadas al margen, componentes de la Comisión Negociadora del Convenio, al objeto de tratar el siguiente

ORDEN DEL DÍA

ÚNICO.- SUBSANACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO A EFECTOS DE REGISTRO

ANTECEDENTES:

I. Que habiéndose recibido Notificación de Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad de fecha la 19/05/2022, por la que se comunican las siguientes deficiencias:

a) “(...) En el art. 20 bajo la rúbrica “Excedencias”, se regulan figuras que no se insertan en la figura de las excedencias (tales como las suspensiones de contrato por nacimiento de hijo, reducciones de jornada por guarda legal, permiso por lactancia...) por lo que se considera la conveniencia de cambiar el título, a fin de evitar la inseguridad jurídica del destinatario/a de la norma.

Se ha de tener en cuenta, además las remisiones a la negociación colectiva de la regulación de diversas materias que realiza la L. Orgánica 3/2007, entre ellas, el art. 43 que a continuación transcribimos (...)”

(...) De conformidad con lo establecido en el art. 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, que declara el contenido mínimo de los Convenios Colectivos: no se indican los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores (...).

b) De conformidad con lo establecido en el art. 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, que declara el contenido mínimo de los Convenios Colectivos: no se indican los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

II. Que concediéndose un plazo de 10 días hábiles a contar desde el día siguiente a la recepción de la citada Notificación a efectos de subsanar las deficiencias señaladas, se reúne la Comisión Negociadora

RESOLVIENDO

PRIMERO.- En lo relativo al Título del art. 20 del Convenio Colectivo y las remisiones a la negociación colectiva de diversas materias que realiza la L. Orgánica 3/2007, entre ellas, el art. 43, las partes acuerdan:

I. Cambiar el título del art. 20 del Convenio Colectivo (“EXCEDENCIAS”) por el de “EXCEDENCIAS, PERMISO DE LACTANCIA, SUSPENSIONES DE

CONTRATO POR NACIMIENTO DE HIJO Y REDUCCIONES DE JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES”

II. Incluir como letra d) del art. 44 “IGUALDAD” el siguiente texto:

“Las partes firmantes del convenio impulsarán el análisis y la promoción de iniciativas que respondan a cuestiones relacionadas con el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres- y de no discriminación en las condiciones laborales por razones de género, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado Español, todo ello de conformidad a la legislación vigente y en especial, a lo regulado en la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, que entró en vigor en marzo de 2007.

Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan dificultar o incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positivas u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación, entre otras, las políticas de contratación, empleo, igualdad de oportunidades...

A tal finalidad, ambas partes llegan a los siguientes acuerdos:

-Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.

-En materia de contratación, se promoverá, el que a igual mérito y capacidad, se contemple positivamente el acceso del género menos representado.

-Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro género”

SEGUNDO.- En lo relativo al Procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan que en caso de discrepancia, acudirán al Servicio Extrajudicial de Reclamaciones y Conciliación Laboral y Arbitraje (SERCLA), quedando abierta la vía administrativa o jurisdiccional en caso de que no exista acuerdo entre las partes.

En virtud de lo expuesto, la Comisión Negociadora considera y manifiesta tener por resultas las deficiencias comunicadas, resolviendo su remisión a la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad para la continuación del trámite de registro, inscripción y publicación.

Se autoriza a Dña. Inmaculada Ortega Gil (CCOO) para que realice las gestiones oportunas para el registro de la presente acta de subsanación a través de REGCON.

En prueba de conformidad, en la fecha y lugar indicados ut supra, suscriben la presente Acta los asistentes relacionados una vez leída y aprobada.

POR LA PARTE EMPRESARIAL: POR LA R.L.T.: Firmas.

VI CONVENIO COLECTIVO DE LA PLANTA DE RECICLAJE Y COMPOSTAJE UTE LAS CALANDRIAS 2022-2026

CAPITULO I.- CONDICIONES GENERALES

ARTICULO 1.- AMBITO TERRITORIAL Y PERSONAL.

El presente Convenio Colectivo, tiene por objeto establecer y regular las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo del personal que preste sus servicios en la Planta de Reciclaje y Compostaje ubicada en la Carretera de Bolaños, “Las Calandrias”, cualquiera que sea su modalidad de contrato y siendo de obligado cumplimiento por ambas partes.

ARTÍCULO 2.- AMBITO TEMPORAL Y DENUNCIA.

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de cinco años, entrando en vigor a efectos económicos el día 1 de enero de 2022 y terminando el 31 de diciembre de 2026.

El presente Convenio será prorrogado de año en año, salvo que medie denuncia expresa de alguna de las partes comunicándolo a la otra parte, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de vencimiento o cualquiera de sus prorrogas.

Finalizada la vigencia del presente Convenio sin denuncia del mismo por alguna de las partes, se considerará automáticamente prorrogada su vigencia y el mismo permanecerá en vigor en todo su articulado, hasta tanto sea sustituido por otro nuevo. En tal supuesto, los conceptos salariales del presente convenio se incrementarán en el IPC real experimentado en el año de la prórroga.

En caso de denuncia del convenio por alguna de las partes, el mismo permanecerá en vigor hasta tanto sea sustituido por uno nuevo.

ARTÍCULO 3.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

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

Procederá igualmente la compensación y absorción de todas aquellas mejoras que se puedan derivar de disposiciones legales o reglamentarias que entren en vigor con posterioridad a la firma de este Convenio.

ARTÍCULO 4.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Las condiciones establecidas en este Convenio forman un todo orgánico indivisible y a efecto de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual.

Las Normas contenidas en el presente convenio regularan las condiciones entre la empresa y sus trabajadores/as, con carácter preferente y prioritario a otras disposiciones de ámbito general o sectorial.

No obstante lo anterior, lo no regulado en el presente convenio se estará a lo establecido en el Convenio General de ámbito Estatal de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

ARTICULO 5. COMISION MIXTA PARITARIA.

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria para la aplicación e interpretación de este Convenio Colectivo.

Esta Comisión Mixta Paritaria está constituida por diez miembros, cinco representantes de la Empresa y los cinco miembros del Comité de Empresa firmante de este Convenio Colectivo.

La Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes debiendo formularse la Convocatoria con una antelación mínima de quince días a la fecha

prevista para la reunión, que se celebrará en las instalaciones de la Empresa, en la Planta de Reciclaje y Compostaje "Las Calandrias", salvo que de mutuo acuerdo las partes designen otro lugar. Acordando las partes que tales reuniones se celebrarán con una periodicidad de seis meses para tratar el punto a.

A las reuniones que celebre la Comisión, la representación empresarial podrá acudir acompañada de un Asesor Jurídico y, la representación de los trabajadores por un Asesor Jurídico de cada Central Sindical con representación en el Comité de Empresa; quedando bien entendido que los Asesores Jurídicos de ambas partes no se incluirán en el cómputo de los representantes de cada parte, careciendo por tanto de voto.

Para la válida celebración de las reuniones deberán estar presentes los tres quintos de cada parte, siendo válido acudir al mecanismo de representación y delegación de facultades y, que habrá de hacerse, expresa y únicamente para la reunión de que se trate, por escrito y a favor de otro miembro de la Comisión que irá debidamente firmado por representante y representado, circunstancia ésta que cada parte hará constar al inicio de cada sesión o reunión, mostrando y entregando los documentos de representación o delegación que se incorporarán al Acta de aquella. La Comisión válidamente reunida adoptará sus acuerdos por mayoría simple de los presentes, quedando la vía administrativa o jurisdiccional en caso de que no exista acuerdo entre ambas partes.

De cada sesión o reunión de la Comisión Mixta Paritaria se levantará Acta que firmarán todos los asistentes, en la que habrá de reflejarse literalmente los acuerdos adoptados en relación con las cuestiones planteadas y, en el supuesto de desacuerdo o inexistencia de acuerdo se hará constar las posiciones definidas por cada representante.

Serán funciones de la Comisión Mixta Paritaria las que se detallan a continuación:

- Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- Cuántas funciones y actividades tiendan a la mayor eficacia del presente Convenio.
- Conciliación en conflictos colectivo que supongan la interpretación y aplicación de las normas de este Convenio.

Se establece la composición de un comité de seguimiento, este comité se reunirá periódicamente cada dos meses, con el fin de tratar entre otros los puntos: b, c y d.

CAPITULO II.- CONDICIONES DE TRABAJO

ARTÍCULO 6.- PRINCIPIOS GENERALES

La organización práctica y técnica del trabajo es facultad de la dirección de la Empresa con sujeción a este Convenio y a la legislación vigente, sin perjuicio de las facultades que le corresponda el Comité de Empresa, cuidando especialmente la formación profesional y técnica del trabajador.

ARTÍCULO 7.- JORNADA DE TRABAJO

La jornada laboral del personal será de 35 horas semanales, repartidas de lunes a viernes con carácter general.

Siendo el horario de lunes a viernes de 7:00 horas a 14:00 horas en turnos de mañana y de 14:00 horas a 21:00 horas en turnos de tarde. En el turno de noche el horario será de domingo a jueves de 21:00 horas hasta las 4:00 horas. El horario de oficinas será de 8:00h a 15:00h de lunes a viernes, salvo acuerdo individual entre las partes.

Dicha jornada incluye 20 minutos diarios de bocadillo más 20 minutos de aseo, repartido este último en dos fracciones de diez minutos ambas y cada una de ellas antes del bocadillo y de la salida del trabajo, considerando estos 40 minutos como tiempo efectivo de trabajo. El horario para el desayuno será de 10:30 horas a 11:00 horas y el horario de merienda será de 18:00 horas a 18:30 horas, en el turno de noche de 24:30 a 01:00h y en horario de oficinas de 11:00h a 11:30h.

Los descansos de este personal serán los sábados, domingos y festivos, a excepción del personal en turno de noche, cuyos descansos son viernes, sábados y festivos.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, mediarán como mínimo 12 horas.

Las nóminas se firmarán en horario laboral.

Cuando los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero sean laborables, se trabajará únicamente el turno de la mañana. El grupo de trabajadores en turno fijo de mañana reducirá la jornada en 2 horas en estos días.

La festividad patronal de San Martín de Porres, será día de descanso para todos los trabajadores y trabajadoras acogidos al presente Convenio.

En el mes de diciembre de cada año se confeccionará entre Empresa y Comité el calendario laboral, exponiendo dicho calendario en el tablón de anuncios de la planta como máximo el día 8 de enero de cada año o el inmediato posterior si este fuese no laboral.

La empresa en circunstancias especiales de acumulación de tareas debidamente acreditadas y comunicadas previamente al Comité de Empresa podrá contratar a trabajadores y trabajadoras para desempeñar las tareas señaladas en sábados y domingos con sus correspondientes contratos de circunstancias de la producción a tiempo parcial.

ARTÍCULO 8 HORAS EXTRAORDINARIAS

Se considerarán horas extraordinarias estructurales todas aquellas que se presten por procesos punta de producción no habituales, siendo estas voluntarias.

Cuando por necesidades de la producción y en turno de mañana sea necesario el funcionamiento de la planta los sábados, ésta se llevará a cabo mediante la realización de horas extraordinarias de carácter obligatorio sin sobrepasar el máximo legal, confeccionando para ello un cuadrante por grupos con el personal mínimo indispensable para el funcionamiento de la planta. Los puestos y personas necesarias son

- personal mínimo necesario para el funcionamiento en sábado (RSU)

Capataz	1	
Conductores	1	
Pulpista	1	
Maquinistas	2	
Jefa/e de equipo	1	
Peón especialista	3	(1 carretilla y 2 prensas)
Mantenimiento	2	(1 eléctrico, 1 mecánico)
Peón	9	(3 voluminosos, 5 triaje y 1 electroimán)

- personal mínimo necesario para el funcionamiento en sábado (envases)

Capataz	1	
Conductores	1	
Maquinistas	1	
Jefa/e de equipo	1	
Peón especialista	2	(1 carretilla y 1 prensas)
Mantenimiento	2	(1 eléctrico, 1 mecánico)
Peón	9	(8 triaje y 1 alimentación)

El abono de las horas extraordinarias se realizará conforme al precio establecido al efecto en la tabla salarial anexa. No obstante, lo anterior, a requerimiento del trabajador/a y siempre que ello fuera posible en función de las circunstancias de producción, podrán compensarse las siguientes horas con descanso en los términos fijados en el Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 9: VACACIONES

Todo el personal tendrá derecho a disfrutar de 31 días naturales de vacaciones anuales retribuidos, pudiéndose fraccionar su disfrute en tres periodos por aquellos trabajadores que así lo indiquen. Al menos una quincena deberá ser completa y la otra se podrá dividir en dos periodos de 8 días. Durante el periodo estival (15 de junio al 15 de septiembre) se podrá disfrutar del periodo completo de vacaciones con el límite de 15 empleados/as por mes completo durante el citado periodo.

El cuadrante de vacaciones se confeccionará en los dos primeros meses de cada año. El trabajador/a conocerá las fechas que le corresponda dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Una vez publicado por la empresa el calendario de vacaciones, los trabajadores con las mismas funciones podrán solicitar la permuta de los periodos de disfrute. Serán atendidas dichas solicitudes cuando las circunstancias organizativas o productivas lo hagan posible.

El inicio de las vacaciones no coincidirá con sábados, domingos o festivos. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Si el período de permiso de maternidad y/o paternidad, coincide con el período de vacaciones, éstas se disfrutarán, como máximo en el plazo de los dos meses inmediatamente posteriores a la finalización de la licencia. Si antes del comienzo del periodo de vacaciones, el trabajador/a se encontrase en situación de IT, el trabajador/a disfrutara las vacaciones en otro periodo. Por otra parte, si durante el disfrute de las vacaciones existiera supuesto de maternidad y lo recogido en Ley de Igualdad, las vacaciones quedaran interrumpidas durante el número de días que comprenda el supuesto de que se trate.

En ningún caso estas vacaciones podrán ser compensadas económicamente, salvo en caso de liquidación económica por extinción del contrato de trabajo. El periodo para su disfrute no sobrepasará el treinta y uno de diciembre de cada año en curso, con la excepción de los supuestos que recoge la Ley de Igualdad.

ARTICULO 10: CAMBIO DE TURNO:

Cualquier persona puede solicitar a la empresa por escrito el cambio de turno, que deberá ir acompañado del nombre de la persona por la que hace el cambio con su nombre y firma, este cambio podrá llevarse a efecto siempre que se realice las mismas funciones y se den las siguientes circunstancias:

- Causa debidamente justificada.
- En el mismo día.
- Deberá solicitarse con un período de antelación mínimo de 24 horas.

ARTICULO 11.- TRABAJOS DE SUPERIORE INFERIOR CATEGORÍA.

1.- El personal que realice funciones de categoría superior a las que corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un periodo de noventa días consecutivos o ciento veinte días alternos verá reconocida por la dirección de la empresa la clasificación profesional a la nueva categoría. En caso de exceder los noventa días al año la empresa estará obligada a reconocer al personal afectado y de forma definitiva la nueva categoría ejercida durante dicho periodo.

2.- Durante el tiempo que dure esta prestación, los interesados cobrarán la remuneración asignada a la categoría desempeñada circunstancialmente.

3.- Asimismo, si por necesidad de la empresa se destina a un trabajador/ra a trabajos de categoría profesional inferior a la que está adscrito, sin que por ello se perjudique su formación profesional ni tenga que efectuar cometidos que supongan vejación o menoscabo de su misión laboral, el/la trabajador/a conservará la retribución correspondiente a su categoría.

A los efectos de cómputo para el reconocimiento de categoría por realizar funciones superiores, el concepto días se considerará como día efectivo o jornada completa de trabajo. Los tiempos parciales inferiores a la jornada de trabajo se computarán por las horas efectivamente realizadas; y cuando se realicen funciones superiores durante periodos de tiempo en que se incluyan días de descanso y/o festivos, estos últimos se computarán como días efectivos de trabajo, exclusivamente a los efectos de este acuerdo. Por ejemplo, un lunes y martes trabajados equivalen a dos días; las cuatro horas trabajadas un día cualquiera se computarán sólo como cuatro horas; y si se trabaja un jueves, viernes y lunes se computarán como cinco días al incluirse sábado y domingo, ocurriendo lo mismo si se trata de días festivos.

ARTICULO 12. FORMACIÓN

Cuando en la Planta se introduzcan nuevas tecnologías que conlleven para los trabajadores modificación sustancial de las condiciones de trabajo, se informará previamente al Comité de Empresa y en todos los casos se formará al personal en el uso de esa nueva tecnología.

Todos los trabajadores adscritos al presente convenio tienen el derecho a recibir formación profesional para un mejor desempeño de su trabajo. Para ello la empresa se compromete siempre que lo estime oportuno a organizar cursos de formación de capacitación

profesional. Esta formación será de carácter voluntario por parte de los trabajadores.

CAPITULO III.- CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

ARTÍCULO 13.- GRUPOS PROFESIONALES.

El personal estará encuadrado, atendiendo a las funciones que ejecute en la empresa, en alguno de los siguientes grupos profesionales:

Grupo de Técnicos. Grupo de mandos intermedios. Grupo de administrativos. Grupo de operarios.

Por lo demás nos acogeremos al Convenio general del sector de limpieza Pública, viaria, riegos, recogida y tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado.

ARTICULO 14. CATEGORÍAS PROFESIONALES.

Se establecen las siguientes categorías profesionales, todo trabajador/a que preste sus servicios en la Planta se englobará dentro de algunas de estas categorías, salvo que se trate de establecer puestos de trabajo con funciones distintas a las aquí contempladas, en cuyo caso la Empresa creará nuevas categorías profesionales conforme al Convenio Estatal de Limpieza Publica, Viaria, Riegos, Recogida, tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado:

- Titulado Superior. - Oficial 1º Administrativo. - Oficial 2º Administrativo
- Auxiliar Administrativo. - Jefe de Mantenimiento. - Encargado/a. - Capataz
- Oficial 1º de Mantenimiento. - Oficial 2º de Mantenimiento. - Oficial 1º Conductor
- Oficial 1º Maquinista y Pulpista, forman una sola categoría profesional cuya remuneración será la establecida para el maquinista, especificándose que el segundo de ellos no hará la función del primero salvo que reciba la formación adecuada para ello a cargo de la Empresa. - Jefe/a de Equipo
- Peón Especializado, en los que queda incluido Carretilero, Basculista y Prensa
- Peón. - Vigilante. - Jardinero. - Limpiador/a

La definición de las funciones correspondientes a cada una de las categorías profesionales será las que se recoge en el Convenio Estatal de Limpieza Publica, Viaria, Riegos, Recogida, tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado:

ARTÍCULO 15.- ASCENSOS DE CATEGORÍAS.

Para ascender a una categoría superior, salvo las reguladas en el presente Convenio Colectivo, se hará la correspondiente convocatoria y se establecerán las bases conjuntamente entre la Empresa y el Comité de Empresa (creándose para ello la Comisión Mixta Paritaria de Promoción, Ascensos y Formación Profesional), exponiéndose estas con 15 días de antelación en los tablón de anuncios En dichas bases no se podrán discriminar a ningún/a trabajador/a por razones de antigüedad, sexo o ideología. Si fuese necesario se realizará un examen que contendrá la materia relacionada con el puesto a cubrir.

La convocatoria para la realización de ese examen o concurso lo realizará el Tribunal en tiempo y forma. El Tribunal estará compuesto de forma paritaria por el Comité de Empresa y la Empresa. En caso de discrepancia se dará traslado a la comisión Mixta Paritaria.

Se deberá tener en cuenta por los ascensos: la formación, méritos y la antigüedad del trabajador/a.

En caso de que el resultado del examen iguale a dos o más trabajadores/as, la plaza se adjudicará al trabajador/a con mayor antigüedad reconocida en nómina.

En el caso de que se produzcan vacantes en la categoría profesional de Pulpista, serán cubiertas preferentemente por el trabajador que ostente la categoría de Maquinista, priorizando en todo caso la antigüedad.

Quedan excluidas de convocatoria las plazas de especial confianza de la Empresa como son los jefes, técnicos y encargados, siendo éstas de libre designación.

CAPITULO IV.-CONTRATACION

ARTICULO 16. ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

I. En materia de empleo y contratación, se estará a lo previsto en las Disposiciones Legales y a lo regulado en el presente Convenio Colectivo, tanto de carácter general como especial, realizándose esta preferentemente, de los/as trabajadores/as que hayan trabajado con anterioridad en la Planta y que estén censados en las Oficinas Públicas dependientes del Servicio Andaluz de Empleo, dentro de los márgenes y limitaciones legales en materia de contratación temporal. La UTE contratará siempre directamente con el trabajador y no a través de ETTs.

El contrato de trabajo se realizará siempre por escrito en el preceptivo modelo oficial, entregando una copia al trabajador/a en el momento de la firma del contrato.

La notificación a los representantes legales se efectuará como dispone las Disposiciones Legales.

Para la realización de cualesquiera servicios, la empresa acudirá directamente a la contratación directa con el trabajador. Por circunstancias extraordinarias o de acumulación de tareas justificadas, la Empresa, de manera puntual y previa información al Comité de Empresa, podrá subcontratar con otras Empresas los servicios necesarios hasta que se normalice la situación.

Cualquier otra circunstancia o necesidad será informada y negociada con el Comité de Empresa.

En caso de detención y/o prisión de un trabajador, ya sea con carácter cautelar o en virtud de sentencia condenatoria no firme, el contrato de trabajo quedará suspendido en tanto no recaiga sentencia firme, debiendo el trabajador afectado poner en conocimiento de la empresa su situación legal en un plazo de 72 horas desde que se origina la misma.

En el supuesto de que un trabajador que ostente la categoría de oficial 1º conductor le sea retirado el permiso de conducir, por un periodo igual o inferior a seis meses, y siempre que exista en la planta un trabajador que pueda realizar su función y acceda a sustituirlo, aquel se reubicará en el puesto que se determine por la dirección, percibiendo la retribución acorde a su categoría, quedando limitada la sustitución al 50% de la jornada efectiva del trabajador sustituto. En el supuesto de que no se reunieran algunas de las dos condiciones establecidas anteriormente, el contrato del trabajador oficial 1º conductor quedará suspendido durante el tiempo que dure la retirada del permiso de conducir.

II. En relación al contrato temporal por circunstancias ocasionales e imprevisibles de producción, el mismo podrá tener una duración máxima de 12 meses.

ARTÍCULO 17.- BOLSA DE CONTRATACIÓN

En materia de empleo y contratación, se estará a lo previsto en las Disposiciones legales y a lo regulado en el presente Convenio Colectivo, tanto de carácter general como

especial, realizándose esta preferentemente, de las/os trabajadoras/es que hayan trabajado con anterioridad en la Planta y que estén censados en las Oficinas Públicas dependientes del Servicio Andaluz de Empleo, dentro de los márgenes y limitaciones legales en materia de contratación temporal. La empresa confeccionará una lista del personal que haya trabajado anteriormente en la Planta. El orden de prelación se realizará de acuerdo con las vidas laborales, sin que sea vinculante en el orden de contratación. En cualquier caso la contratación se realizará de forma rotatoria. Esta lista se actualizará cada seis meses.

ARTÍCULO 18: JUBILACIÓN

Durante la vigencia del presente convenio, la edad tope jubilación será la establecida en la legislación vigente, salvo que, por falta de cotización, algún trabajador solicite ampliar su relación laboral hasta que cumpla los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

Dicha jubilación se podrá solicitar acogiéndose a las Disposiciones Legales de anticipación y relevo, siempre que se mantengan vigentes.

En la jubilación parcial, serán los/as trabajadores/as quienes a petición propia, reúnan los requisitos legales y reúnan las demás condiciones exigidas para tener derechos a la pensión contributiva de jubilación de la seguridad social, podrán acogerse a la jubilación parcial regulada por la Ley 40/2007 y demás normas de desarrollo, en los siguientes términos:

La Empresa concertará con el/la trabajador/a a tiempo parcial, reduciendo a elección de este/a su jornada de trabajo entre el mínimo y el máximo regulado por la legislación vigente. La celebración de este contrato de trabajo no supondrá la pérdida de los derechos adquiridos y de la antigüedad que le corresponda al/la trabajador/a.

La Empresa celebrará simultáneamente un contrato de relevo con otro/a trabajador/a conforme a lo establecido en este convenio. La duración de este contrato será como mínimo del tiempo que le falte al trabajador/a sustituido/a para alcanzar la edad de jubilación.

El/la trabajador/a comunicará a la Empresa su propósito con una antelación de al menos tres meses a la fecha prevista para la jubilación parcial. Una vez acreditado que reúne las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión, la Empresa formalizará la contratación del/la sustituto/a de forma simultánea a la del pase a la situación de jubilación parcial.

En el contrato del/la trabajador/a que se jubile parcialmente, deberá constar los elementos propios del contrato de trabajo a tiempo parcial, así como la jornada que realizaba antes y la que resulte como consecuencia de la reducción de su jornada de trabajo. Con respecto a la prestación laboral, y si la legislación al respecto lo permite, la Empresa acordará con el /la trabajador/a, que la totalidad de las horas de trabajo que anualmente deba realizar, se pueda concentrar en un solo período de tiempo a razón de siete horas diarias, siempre en jornada continuada de mañana o tarde.

Tanto en un caso como en otro, la Empresa está obligada a sustituir al/la trabajador/a que se jubile por otro/a trabajador/a según lo legalmente establecido.

CAPITULO IV.-LICENCIAS, EXCEDENCIAS Y PERMISOS

ARTICULO 19: PERMISOS

El personal tendrá derecho a permisos retribuidos previa comunicación y posterior justificación mediante el documento que le sea requerido en cada caso, en los supuestos y con la duración que a continuación se indican, desde el hecho causante:

1. Diecisiete días en caso de matrimonio y parejas de hecho. Cuando la boda se celebre dentro del periodo de vacaciones, se considerará interrumpido el disfrute de las mismas. Para que la interrupción sea efectiva, el trabajador/a deberá comunicarlo a la empresa con diez días de antelación a la fecha de dicho acto. Este permiso se hará extensivo a las uniones de hecho, siempre que las mismas estén inscritas en algún Registro llevado al efecto por organismos públicos, debiéndose acreditar tal extremo mediante la certificación oportuna del pertinente organismo.
2. Cuatro días naturales por fallecimiento del cónyuge e hijo/a.
3. Cuatro días naturales por enfermedad grave y/u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario debidamente acreditada del cónyuge e hijo. El citado permiso podrá ser objeto de ampliación en este supuesto, con días de vacaciones.
4. Tres días naturales por fallecimiento, enfermedad grave y/u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario debidamente acreditada de padres naturales o políticos y demás parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
5. Cuatro días naturales por nacimiento de un hijo/a, adopción o acogimiento legal y/o preadoptivo.
6. Por fallecimiento de un familiar de tercer y cuarto grado de consanguinidad i afinidad, corresponderá el tiempo del sepelio.
7. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
8. Un día por traslado de domicilio.
9. Por asistencia a consulta médica de el/la El trabajador/a, sólo una hora antes y una hora después de la misma, cuando sea en la misma localidad. En el supuesto que la consulta fuera en otra localidad el permiso lo será por el tiempo necesario para asistir a la misma.
10. El tiempo indispensable para acompañar a sus hijos/as menores a consulta médica.
11. En el supuesto de enfermedad Grave de hijos, previa certificación médica avalando la índole de la enfermedad, que haga necesaria la realización de pruebas diagnósticas y revisiones médicas periódicas, así como las hospitalizaciones ocasionadas por la misma, el trabajador/a dispondrá del tiempo necesario que como consecuencia de las mismas se derive., siendo considerado como tiempo efectivo de trabajo.
12. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
13. Por exámenes, el tiempo necesario de asistencia a los que deba concurrir el trabajador en casos de enseñanza reglada, con preaviso a ser posible de 15 días y posterior justificación a la Empresa.
14. Tres días de asuntos propios retribuidos y seis no retribuidos. La solicitud deberá comunicarse a la empresa al menos con 48 horas de antelación. No pudiéndose añadir al periodo de vacaciones.
15. días en caso de que un trabajador/a quede viudo/a y tenga hijos menores o disminuidos a su cargo.

16. En el caso de renovación del carnet de conducir para los trabajadores conductores que lo requieran para la realización de su trabajo, el tiempo necesario para el reconocimiento psicotécnico o exámenes.

Los casos mencionados en los apartados 2, 3, 4, y 5 cuando con tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento superior a 30 Km al efecto, el permiso será de dos días más.

ARTICULO 20: EXCEDENCIAS

Los trabajadores/as tendrán derecho a las siguientes licencias o excedencias por maternidad, acogimiento, y reducción de jornada.

A).-Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

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 períodos 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.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de Octubre, 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 períodos 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.

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 4 y 5 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.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de

noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n) Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados 4 a 8.

B).- Excedencia por cuidado de familiares

1.- Los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a cinco años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, de la resolución judicial o administrativa.

2º.- También tendrá derecho a un periodo de excedencia de hasta cinco años para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

El periodo de excedencia, en ambos supuestos, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho durante el mismo a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su incorporación. El trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante todo el tiempo en que permanezca en excedencia por el cuidado de familiares.

La excedencia por cuidado de familiares constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

C).- Reducción de la jornada por motivos familiares

1.- Las trabajadoras/res por lactancia de un hijo menor de diez meses, tendrán derecho a una hora de reducción de su jornada diaria, que podrá usar también de forma fraccionada o acumulada para su disfrute semanal o mensual. Asimismo, podrá optarse por acumular el total de horas de permiso por lactancia disfrutándolas de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión por maternidad. El permiso de lactancia aumentará proporcionalmente en caso de parto múltiple. 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 diez meses.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia, corresponderán al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

2.- Las trabajadoras/res 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.

3.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional al salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La concreción horaria y la determinación del periodo de la reducción de jornada, corresponderán al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorpora a su jornada ordinaria. La empresa facilitará que los trabajadores/as con un sistema de trabajo a turnos que reduzcan su jornada por motivos familiares, podrán elegir turno y a la concreción del horario dentro del turno elegido, sin que tal concesión suponga una condición laboral del trabajador ni consolidable, pudiendo revertir a su anterior turno por necesidades organizativas de la empresa.

Como medida de fomento de empleo, todas las excedencias, los permisos retribuidos o no y las reducciones de jornada por motivos familiares podrán ser suplidos por nuevas contrataciones.

4.- 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. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

5.- Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si

este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

6.- Lo no recogido en el presente convenio para la conciliación de la vida familiar y laboral se estará a lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, así como lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

D).- Excedencias voluntarias.

Los trabajadores, con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador si hubieran transcurrido un año desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador así excedente durante los dos primeros años tendrá derecho a reserva de su puesto de trabajo; conservando después sólo en derecho, preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjeran en la empresa. En este último caso, de no existir vacante en la categoría del trabajador, la empresa se lo comunicará teniendo derecho a ocupar la primera vacante que se produzca.

Los trabajadores deberán solicitar a la empresa el reconocimiento de la situación de excedencia con 20 días de antelación y; solicitarán el reingreso 30 días antes de finalizar el plazo concedido de excedencia perdiendo el derecho al puesto de trabajo si así no lo hiciese.

En lo no recogido en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales.

ARTÍCULO 21.- PERMISOS NO RETRIBUIDOS

El personal podrá solicitar permisos sin sueldo por un período máximo de 6 meses prorrogable por otros 6 meses siempre que la ausencia no cause grave detrimento en el servicio.

La solicitud, solo podrá formularse por aquellos empleados que tengan un año de antigüedad en la empresa o bien haya transcurrido un año desde su reintegro en el servicio activo, o desde el disfrute de otro permiso anterior.

La petición y en su caso la prórroga, será resuelta por la Empresa en el plazo máximo de un mes, a contar desde la fecha de presentación de la solicitud, previo informe de la representación legal de los trabajadores/as. En caso de que la petición vaya a ser denegada, antes de la resolución definitiva se dará audiencia al interesado, comunicándole los motivos por los que va a ser denegada la solicitud. Se procurará despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en la terminación de estudios, exigencias familiares u otras análogas.

CAPITULO V.-RETRIBUCIONES

ARTICULO 22: NORMAS GENERALES

Las remuneraciones de los trabajadores comprendidas en este Convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo y corresponden a la jornada completa. Su cuantía será la señalada en el presente Convenio.

El pago de las retribuciones se efectuará el último día de cada mes, si este fuese domingo o festivo, el pago se efectuará el día hábil inmediatamente posterior y dentro de la jornada laboral, salvo que los trabajadores perciban el pago por transferencia bancaria.

Las retribuciones salariales comprendidas en este acuerdo estarán constituidas por retribuciones básicas y complementarias que se detallan en tabla anexa, conforme a los siguientes incrementos por cada año de vigencia:

A) Tabla salarial definitiva 2022: La tabla salarial definitiva de 2021 pasará a ser la tabla salarial definitiva de 2022. La citada tabla se incluye al presente como Anexo IV.
B) Tabla salarial definitiva 2023: La tabla salarial definitiva de 2023 será la incluida en el anexo n.º V de este convenio, una vez inflactada al IPC real del año 2022. Así mismo su aplicación tendrá efectos desde el 01 de abril de 2023 o en su defecto, en la fecha de inicio del servicio, obligándose a ello la nueva responsable del contrato o adjudicataria.

No obstante, si a fecha 01 de abril de 2023, no se hubiera producido la entrada de una nueva adjudicataria en el servicio, la empresa prestataria del mismo estará obligada a incrementar en el mes de abril del 2023 los salarios vigentes de los trabajadores en un 3%, siempre que el IPC real del año 2022 supere este porcentaje, en caso contrario, los salarios vigentes, se incrementarán en el IPC real del año 2022, sin que se genere abono de atrasos. Una vez se inicie la prestación efectiva del servicio por la nueva adjudicataria el convenio colectivo alcanzará plena vigencia económica en todos sus conceptos sin el abono de atrasos.

C) Tabla Salarial Definitiva 2024: La tabla salarial definitiva del año 2023 se verá incrementada con carácter retroactivo a 01 de enero de 2024 con el IPC Real de 2023 pasando dicha tabla a ser la definitiva del 2024.

D) Tabla Salarial Definitiva 2025: La tabla salarial definitiva del año 2024 se verá incrementada con carácter retroactivo a 1 de enero de 2025 con el IPC Real de 2024 pasando a dicha tabla a ser la definitiva del 2025

E) Tabla salarial definitiva 2026: La tabla salarial definitiva del año 2025 se verá incrementada con carácter retroactivo a 1 de enero de 2026 con el IPC Real de 2025 pasado a dicha tabla a ser la definitiva del 2026.

Una vez actualizadas las tablas salariales para cada uno de los años de vigencia en la forma establecida en los apartados c), d) y e) de este artículo, las diferencias salariales resultantes de la citada actualización, se percibirán con carácter retroactivo a 1 de enero de cada año, debiendo abonarlas la Empresa en un único pago en la nómina del mes de febrero.

Paga de Verano:

Año 2022: La paga de Verano comprenderá 30 días de salario base + antigüedad + 100% consolidable del importe mensual de los siguientes pluses (plus penoso, plus convenio y complemento transporte) + 100% consolidable del importe del plus de transporte calculado a razón de 22 días.

A partir de la entrada en vigor del plus de asistencia en los términos establecidos en el art.28 del presente Convenio Colectivo, se adicionará a la paga extraordinaria de verano y de navidad el 100% consolidable del importe del citado plus calculado a razón de 22 días.

..ARTICULO 23 PAGAS EXTRAORDINARIAS:

La empresa abonará a todo su personal una paga extraordinaria en verano y otra en Navidad.

La paga de verano se devengará durante los doce meses anteriores a la fecha 30 de junio y estará compuesta por 30 días de salario base + antigüedad + 100% consolidable del importe mensual de los siguientes pluses (plus penoso, plus convenio, y

complemento transporte) + 100% consolidable del importe del plus de transporte y plus de asistencia calculado a razón de 22 días. Respecto a la paga de verano correspondiente al año 2022, el importe de la misma se devengará con carácter extraordinario desde el 01 de enero de 2022.

La adición del plus de asistencia a la paga de verano en los términos expuestos, se efectuará a partir del momento en que sea de aplicación la tabla salarial definitiva del año 2023 en los términos y condiciones establecidas en el presente convenio colectivo.

La paga de navidad, se devengará durante los doce meses anteriores a la fecha 31 de diciembre y estará compuesta a 30 días de salario base + antigüedad + 100% consolidable del importe mensual de los siguientes pluses (plus penoso, plus convenio, y complemento transporte) + 100% consolidable del importe del plus de transporte y plus de asistencia calculado a razón de 22 días..

La adición del plus de asistencia a la paga de navidad en los términos expuestos, se efectuará a partir del momento en que sea de aplicación la tabla salarial definitiva del año 2023 en los términos y condiciones establecidas en el presente convenio colectivo.

El personal comprendido en el ámbito del presente Convenio percibirá un devengo adicional, cuya cuantía se establecerá en la Tabla Salarial anexa en concepto de gratificación extraordinaria. Este complemento se percibirá por doce mensualidades

ARTÍCULO 24.- PLUS CONVENIO.

El plus convenio es un complemento salarial por la categoría profesional que tenga asignada el trabajador y, que tiene por objeto estimular la mejor ejecución de los cometidos propios de cada puesto de trabajo, abonándose conforme a la cuantía establecida en la tabla Salarial anexa.

ARTICULO 25: PLUS NOCTURNO

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 21,00 horas y las 6,00 horas, tendrán una retribución específica incrementada en un 25 % del salario base establecido para cada categoría profesional.

A partir del momento en que sea de aplicación la tabla salarial definitiva del 2023 en función de lo dispuesto en art. 22 del presente convenio, los trabajadores/as que presten su servicio en los días laborables de domingo a jueves durante el periodo comprendido entre las 21,00 horas y las 6,00 horas, tendrán una retribución específica incrementada en un 25 % del salario base.

Este Plus formará parte del salario a percibir por los trabajadores/as durante el periodo de vacaciones.

ARTICULO 26: PLUS PENOSO:

El personal comprendido en el presente Convenio, percibirá un complemento de puesto de trabajo en concepto de penosidad por el importe del 20% del salario base. A partir del momento en el que resulte de aplicación la tabla salarial definitiva del 2023 en los términos expuestos en el art. 22 de este Convenio Colectivo, el plus de penosidad será calculado a razón del 25% del salario base.

ARTICULO 27: PLUS ASISTENCIA:

Este Plus se devengará por cada día efectivamente trabajado con el rendimiento normal exigible y su cuantía será de 3,50 Euros.

Reconociéndose el grave problema que para la sociedad supone el absentismo y el quebranto que para la economía produce, el plus de asistencia se perderá en un día por cada dos de falta injustificada al trabajo, en el plazo de un mes.

El citado plus entrará en vigor a partir del momento de aplicación de la tabla salarial definitiva de 2023 en los términos establecidos en el art. 22 del presente convenio colectivo.

ARTICULO 28: PLUS DE TURNICIDAD

A partir del momento en que resulte de aplicación la tabla salarial definitiva de 2023 en los términos expuestos en el art. 22 del presente Convenio Colectivo, se establece un plus de turnicidad por un importe de 75 euros/mes para aquellos puestos cuya jornada laboral implique una alternancia, por semanas completas, en turnos de mañana /tarde /noche.

El importe será de 25 euros mensuales para aquellos puestos cuya jornada laboral habitual suponga una alternancia en algunos días de la semana, en turnos de mañana/ tarde/ noche.

En caso de que el trabajador/a comience o finalice su trabajo a turnos en un periodo inferior al mes, se prorrateará el importe del plus, que en cada caso, corresponda.

ARTÍCULO 29- PLUS DE TRANSPORTE.

1.- Plus de transporte, el personal comprendido en el ámbito del presente Convenio percibirá un devengo adicional por día efectivamente trabajado, de naturaleza extrasalarial, cuya cuantía se establecerá en la Tabla Salarial anexa en concepto de plus de transporte.

2.- Complemento de transporte, el personal comprendido en el ámbito del presente Convenio percibirá un devengo adicional de naturaleza extrasalarial, cuya cuantía se establecerá en la Tabla Salarial anexa en concepto de complemento de transporte, este complemento se percibirá por doce mensualidades.

ARTICULO 30: ANTIGÜEDAD

A la entrada en vigor del presente convenio colectivo, se reconoce el concepto de antigüedad por un importe de 30 euros por trienio para todas las categorías y con un máximo de 7 trienios. A partir del momento en que resulte de aplicación la tabla salarial definitiva del 2023 en los términos expuestos en el art. 22 del presente convenio colectivo, se reconoce el concepto de antigüedad en la cuantía de 35€ por cada tres años de servicios en la Empresa, con un máximo de 9 trienios.

ARTÍCULO 31.- ENFERMEDAD Y ACCIDENTE

La empresa garantiza al personal en situación de baja por accidente laboral y/o enfermedad profesional, la diferencia que hubiere entre el conjunto de las prestaciones por incapacidad temporal y el cien por cien de su retribución mensual, desde el primer día en se produzca la contingencia hasta la situación de alta o calificación de incapacidad permanente.

En el supuesto de baja por enfermedad común la empresa a partir del décimo día de la contingencia abonará al personal que se encuentre en dicha situación la diferencia que hubiere entre el conjunto de las prestaciones por incapacidad temporal y el cien por cien de su retribución mensual y, hasta un máximo de tres meses contados a partir del décimo día de la baja.

ARTICULO 32. DÍA Y LUGAR DE PAGO

El pago de las retribuciones se realizará por meses vencidos, el último

día de cada mes, si este fuese domingo o festivo, el pago se efectuara el día hábil inmediatamente posterior y dentro de la jornada laboral, salvo que los trabajadores perciban el pago por transferencia bancaria. La liquidación o finiquito del contrato de trabajo cuando éste se extingue, en cuyo caso el pago se hará por transferencia bancaria.

CAPITULO VI.-DERECHOS SOCIALES

Los trabajadores acogidos al presente convenio tendrán derecho a los beneficios sociales conforme a lo estipulado en el capítulo VI.

ARTÍCULO 33.- ANTICIPOS REINTEGRABLES

A) Los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente Convenio podrán solicitar hasta un máximo del 50% del salario mensual que venga percibiendo, haciéndose efectivo los días quince de cada mes siempre que sea solicitado antes del día veinticinco del mes anterior y; reintegrándose mediante compensación o deducción en la nómina correspondiente al mes en que se haya hecho efectivo, o en la liquidación económica del contrato de trabajo una vez extinguido el mismo.

B) Los trabajadores con una antigüedad superior a un año, tendrán derecho a obtener anticipos extraordinarios para atender situaciones excepcionales y de urgente necesidad, que será de un mínimo de 300 € y un máximo de 700 €, con carga a un fondo de 10.000 € que se dotará el 1 de enero de cada año.

Dichos anticipos deberán reintegrarse antes del 31 de diciembre de cada año, para lo que la Empresa queda autorizada para practicar las deducciones y compensaciones que procedan en las nóminas que perciba el trabajador, así como en la liquidación económica del contrato de trabajo que se practique a la extinción de la relación laboral.

A la entrega del anticipo, la empresa facilitará al trabajador documento normalizado (según anexo I) de compromiso de devolución en plazo y forma, que aquel deberá suscribir necesariamente.

Cada año de vigencia del presente Convenio, tendrá prioridad para obtener estos anticipos extraordinarios aquellos trabajadores que lo soliciten por primera vez y, aquellos que habiéndolo solicitado en años anteriores no lo hubiesen percibido, a cuyos efectos el Comité de Empresa confeccionará una lista de solicitudes velando por el fiel cumplimiento de este apartado.

ARTICULO 34: PREMIOS Y AYUDAS

Desde la entrada en vigor del presente convenio colectivo todo el personal afectado, percibirá las siguientes ayudas:

- En caso de unión por matrimonio civil o religioso la cantidad de 150 euros
- Por nacimiento de hijo/a, la cantidad de 100 euros

No obstante lo anterior, a partir del momento en que resulte de aplicación la tabla salarial definitiva de 2023 en los términos expuestos en el art. 22 del presente Convenio Colectivo, los premios y ayudas de aplicación, serán los siguientes:

- En caso de unión por matrimonio civil o religioso, la cantidad de 250 euros.
- Por nacimiento de hijo/a, la cantidad de 200 euros.
- Ayuda a discapacitados psíquicos y físicos, el trabajador que bien su cónyuge o alguno de sus hijos/as, tenga una disminución física reconocida por parte de la administración pública y debidamente acreditada, en grado 3 superior de conformidad al Real Decreto 174/2011, de 11 de febrero, por el que se aprueba el baremo de valoración de la situación de dependencia, percibirá de la empresa una ayuda de 180 euros, al mes en concepto de asignación al margen de la que le corresponde con cargo a la seguridad social.
- Premio de Aguinaldo consistente en “Cesta de Navidad”, que será entregada por la Empresa en el mes de diciembre y en todo caso antes del día 15 del citado mes, a todo trabajador/a que durante el año natural haya sido contratado al menos durante 180 días.

Los productos que debe contener la misma deberán ser consensuados con la Representación de los Trabajadores, debiendo rondar su valor los 75 Euros.

Los productos que debe contener la misma deberán ser consensuados con la Representación de los Trabajadores, debiendo rondar su valor los 75 Euros.

ARTICULO 35. INDEMNIZACIONES

1. Se establecen las siguientes indemnizaciones para todos los trabajadores/as afectos por este Convenio:

- En el caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 47.000 euros
- En el caso de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 28.000 euros.

2. La empresa viene obligada a asegurar estas indemnizaciones, aportando a la representación sindical, de así solicitarlo, prueba fehaciente de la póliza de seguro que cubra las mismas.

3. Salvo designación expresa de beneficiarios por parte del asegurado, la indemnización se hará efectiva al trabajador accidentado, o en caso de fallecimiento, a los herederos legales del trabajador.

CAPÍTULO VII.-SEGURIDAD E HIGIENE

ARTÍCULO 36- SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

Como principio general se ha de especificar que la seguridad y la salud requieren de la colaboración activa de todo el personal de la empresa, que recibirá la formación adecuada para desarrollar sus tareas, con la participación de la representación legal de los trabajadores si la hubiera.

Atenor de lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa, considerará y atenderá el cumplimiento y ejercicio de las siguientes materias:

1. Seguridad y Salud en el Trabajo.

El personal tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

La empresa realizará la Prevención de los Riesgos Laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en materia de Prevención de Riesgos Laborales: Elaboración del Plan de Prevención, Evaluación de Riesgos, Equipos de trabajo y medios de protección, Información, consulta y participación, Formación de los trabajadores, Medidas de Emergencia, Riesgo grave e inminente y Vigilancia de la salud, Coordinación de Actividades Empresariales, Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

Cuando sea necesario, la empresa, revisará la evaluación de riesgos, con el objeto de actualizarla.

La empresa está obligada a facilitar al personal, antes de que comiencen a desempeñar cualquier puesto de trabajo, información acerca de los riesgos y peligros

que en él puedan afectarles, y sobre la forma, métodos y procesos que deban observarse para prevenirlos o evitarlos se informarán asimismo a los Delegados de Prevención o, en su defecto, a los representantes de los trabajadores.

2. Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

La Prevención de Riesgos Laborales deberá integrarse en el Sistema General de Gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

Este Plan de Prevención de Riesgos Laborales, deberá incluir una descripción de la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

3. Evaluación de Riesgos.

El empresario/a deberá realizar una Evaluación Inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores/as, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y del personal que deba desempeñarlos.

Asimismo, deberá realizar Evaluaciones Periódicas de actualización de la inicial, cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Si los resultados de la evaluación prevista pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario/a realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Se deberá informar al trabajador de los riesgos específicos de su puesto de trabajo y de las medidas de prevención a adoptar.

4. Vigilancia de la salud.

El empresario/a es el responsable de la vigilancia de la salud de los trabajadores a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo y, por tanto, resulta obligatorio garantizar la vigilancia periódica del estado de salud del personal.

Los reconocimientos médicos periódicos serán voluntarios con carácter general. De este carácter voluntario se exceptuarán los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores, pudiendo llegar a provocar enfermedades profesionales a largo plazo, o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

El reconocimiento médico cuando así se establezca legalmente será obligatorio, en todo caso, para:

- Personal que realice sus funciones en la Planta de Tratamiento.
- Así mismo, será obligatorio el Reconocimiento Médico para el personal de la empresa que sin realizar sus funciones habituales en las secciones mencionadas en el apartado a), acceda a ellas puntualmente por razón de su trabajo.

La negativa por parte del trabajador/a a realizar el Reconocimiento Médico cuando este tenga el carácter de obligatorio, será considerada como una falta de carácter muy grave.

Los reconocimientos médicos, se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada, de acuerdo a lo establecido reglamentariamente. Podrán concertarse servicios especializados para controlar y mejorar la salud de los trabajadores respetando siempre el derecho a la intimidad y dignidad del trabajador y la confidencialidad de toda la información relativa a su estado de salud.

Los Reconocimientos Médicos, se realizarán:

. Una vez al año para todo el personal de manera general y periódicamente según criterio médico para casos especiales.

. A todo trabajador de nuevo ingreso cuando se incorpore al puesto de trabajo.

5. Igualdad, Acoso psicológico, sexual, y por razón de sexo en el trabajo.

Las partes acuerdan que en lo relativo a este punto, será de aplicación el Plan de Igualdad de Valoriza Servicios Mediambientales S.A., así como el Protocolo de prevención, de detección y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo del Grupo Valoriza.

6. consumo de alcohol, drogas tóxicas y estupefacientes que repercutan en el trabajo.

El consumo de alcohol y drogas en el ámbito laboral, además de una disminución de las facultades físicas y psíquicas en los individuos, conlleva un incremento en el riesgo de accidentes, teniendo presente que dicho riesgo no sólo afecta al individuo, sino también a sus compañeros de trabajo.

La empresa podrá sancionar los supuestos de embriaguez habitual o toxicomanía, en los términos previstos en texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, y de conformidad al catálogo de faltas y sanciones del presente Convenio, cuando estos comportamientos repercuten negativamente en el trabajo por el peligro que pueda suponer el consumo para el propio integrante de los trabajadores o terceros, inclusive con el despido, cuando el peligro sea lo suficientemente grave.

Entre otras medidas, como solución al problema descrito, sin menoscabo de las garantías exigibles respecto de la dignidad, intimidad y respeto a la persona, que el miembro del personal que acuda al puesto de trabajo bajo los efectos de alcohol, drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas, tendrá la obligación a requerimiento de la empresa a someterse a la prueba pertinente para la detección de dichas sustancias. Dichas circunstancias habrán de ser corroboradas por testigos, con la presencia siempre que fuese posible de algún representante unitario del personal -Delegados de Personal o miembros de Comité de Empresa-, o bien, representación sindical - Delegado Sindical-.

La sola negativa a someterse a dicha prueba se considerará como falta grave.

7. PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

A partir de la comunicación a la empresa por parte de la trabajadora de su situación de embarazo. La trabajadora tendrá derecho a ocupar un puesto de menor esfuerzo o a adaptar su puesto de trabajo habitual al menor esfuerzo que exige su situación, hasta la fecha que marque la Ley para su reincorporación a su puesto normal anterior a la suspensión del contrato de trabajo.

El párrafo anterior también será de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de

de la mujer o del hijo y así se certifique en los términos previstos en el art. 26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos laborales.

Asimismo, el empresario deberá evaluar, de acuerdo con lo preceptuado en los artículos 34 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales junto con los representantes de los trabajadores. Los puestos de trabajo exentos de riesgo y aquellos en que deba limitarse la exposición al riesgo de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o lactancia, a fin de adaptar las condiciones de trabajo de aquéllas. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no-realización de trabajo nocturno o trabajo a turnos. En lo no previsto en los apartados anteriores se aplicará lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como la Ley 3/2007, de 22 de marzo y demás normas de desarrollo y concordantes.

8. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos Laborales, cuyas competencias y facultades serán las establecidas en el artículo 39 de la ley 31/95 de Prevención de riesgos Laborales.

Estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por los representantes del empresario en número igual al de Delegados de Prevención de la otra. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo.

La empresa facilitará a los miembros del Comité de Seguridad y Salud una adecuada formación en el campo de la prevención para el correcto ejercicio de sus funciones.”

ARTÍCULO 37- PRENDAS DE TRABAJO

La empresa entregará dos veces al año las prendas de trabajo que correspondan según anexo II, las prendas de verano se entregaran antes del 30 de abril y las de invierno antes del 30 de septiembre. La Empresa mantendrá la calidad de las prendas que hasta ahora viene manteniendo.

CAPÍTULO VIII.

COMPETENCIAS DE LOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA

ARTÍCULO 38- GARANTÍA Y FACULTADES SINDICALES

El comité de empresa es el órgano colegiado del conjunto de los/as trabajadores/as de la empresa, que lo han elegido para la defensa de sus intereses. El comité de empresa elegirá entre sus miembros un Presidente y un Secretario y elaborará su propio reglamento.

Los miembros del comité de empresa y el delegado sindical, tendrán libertad de movimiento para realizar las gestiones oportunas que su cargo requiera o que el sindicato al que pertenezca acredite su necesidad, siempre según lo dispuesto en la legislación vigente.

Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de un crédito horario de 25 horas mensuales en cómputo anual. El crédito horario podrá acumularse entre los miembros del Comité de Empresa de un mismo sindicato.

El comité de empresa tendrá todas las competencias que les otorga este Convenio, el Estatuto de los Trabajadores, el Convenio Estatal de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado y demás leyes vigentes.

El comité de empresa podrá solicitar mensualmente de la empresa además de la documentación que recibe en la actualidad, fotocopia de los TC2, así como lo establecido en el artículo 64 del ET.

La empresa concederá a la recaudación de la cuota sindical de aquellos/as trabajadores/as que lo soliciten por escrito indicando cuantía y central sindical

Los/as trabajadores/as podrán reunirse en asamblea de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, disponiendo de una hora anual para realizar asamblea al inicio o finalización de la jornada, siempre que se garantice la prestación del servicio.

Los sindicatos que dispongan de representación en el comité de empresa, podrán constituir secciones sindicales en la empresa.

Tales secciones sindicales estarán representadas ante la empresa por un delegado sindical, siéndole de aplicación todo lo que contenga la Ley Orgánica de Libertad Sindical, o cualquier variación.

CAPÍTULO IX.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 39- FALTAS Y SANCIONES

Las acciones punibles en que incurran los trabajadores/as contratados en régimen de derecho laboral afectados por este Convenio, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intencionalidad en leves, graves y muy graves.

Faltas leves:

1. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferiores a treinta minutos, sin que existan causas justificadas.
3. El abandono sin causa justificada el puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resultase perjudicial para la empresa ni perturbara el trabajo de los demás operarios, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.
4. No cursar en tiempo o retrasar el envío de la documentación sanitaria en caso de incapacidad transitoria cuando se falte el trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
5. Pequeños descuidos en la conservación del material, prendas de trabajo o medios de protección y en su limpieza.
6. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o circunstancias personales que puedan afectar a su relación y obligaciones con la empresa en el plazo de cinco días después de haberlo efectuado.
7. Falta de aseo y limpieza personal ocasionalmente.
8. Dejar ropa o efectos personales fuera de los lugares adecuados para su custodia.
9. Las discusiones con los compañeros de trabajo en las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral, siempre que no sean en presencia de público.
10. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
11. Faltar un día al trabajo, durante un mes, sin la debida autorización y causa justificada.
12. Usar los equipos de aseo (cepillos, toallas, jabón, etc.) de otros compañeros.
13. Acumular o almacenar en los lugares de trabajo materias nocivas o peligrosas, susceptibles de descomposición o de producir infecciones.
14. Comer durante las horas de trabajo, excepto en el tiempo concedido a descanso.
15. No comunicar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar dentro

de las veinticuatro horas siguientes la razón que la motivó, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

16. Falta de respeto y educación en el trato con los compañeros de trabajo y falta de respeto e incorrección en el modo o en las respuestas al dirigirse a sus superiores.

17. Fumar en los lugares y horas en que esté prohibido.

18. No avisar a su jefe inmediato de los defectos del material o de la necesidad de éste, para el buen desenvolvimiento del trabajo.

19. Encontrarse en el centro de trabajo sin autorización fuera de la jornada laboral, cuando la empresa así lo tenga expresamente establecido.

20. El incumplimiento de las normas de seguridad e higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.

Son faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad al mes.
2. Faltar dos días al trabajo durante el periodo de un mes sin causa justificada.
3. Una falta no justificada al mes, cuando tenga que relevar a un compañero.
4. Entregarse a juegos o similares, cualesquiera que sean, estando de servicio.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a sus superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implica quebrando manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, se considerará como falta muy grave.
7. Cualquier alteración intencionada o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.
8. Dormir durante la jornada de trabajo.
2. Actitudes o comportamientos que degradan la buena imagen de los trabajadores del sector o de la empresa.
3. Falta notoria de respeto o consideración al público.
4. Simular la presencia de otro trabajador por cualquier medio.
5. Descuido importante en la conservación y limpieza de las herramientas, útiles y medios de protección que lo requieran.
6. Falta notoria de respeto a sus compañeros o a sus jefes.
7. Discusiones extrañas al trabajo que produjeran notorio escándalo.
8. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para su uso propio herramientas o materiales de la empresa sin la oportuna autorización.
9. La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo cuando no sea habitual, o fuera del mismo vistiendo uniforme de la empresa.
10. El abandono del servicio sin causa justificada, que ocasionen perjuicios de consideración a la empresa o pudiera ser causa de accidente de sus compañeros.
11. Introducción en los lugares de la empresa de bebidas alcohólicas o sustancias estupefacientes.
12. Disminución voluntaria en el rendimiento normal del trabajo asignado.
13. Ofender de palabra o mediante amenazas a un compañero o a un subordinado.
14. Subir a los vehículos sin la debida autorización, consentir los conductores que suban los trabajadores no autorizados a subir y bajar de ellos en marcha sin que medie causa justificada o fuerza mayor.
15. Aconsejar o incitar a los trabajadores a que incumplan su deber, de no producirse alteraciones ilícitas ni conseguir su objetivo, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.
16. No prestar la diligencia o atención debida en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.
17. La inobservación de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuando las mismas supongan algún riesgo para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa, o hacer un uso indebido de los mismos.
18. La negligencia o imprudencia grave en el desarrollo de la actividad.
19. No advertir, inmediatamente a sus jefes, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales, así como ocultar o falsear dicha información.
20. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas, sin autorización.
21. La negligencia grave en la conservación de materiales o máquinas, cuando el trabajador tenga a su cargo dicha conservación.
22. La reincidencia en faltas leves que hubiera sido sancionadas, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas en el trimestre anterior, excepto las faltas de puntualidad.
23. La reiterada falsa de aseo y limpieza personal.
24. Prolongar las ausencias justificadas por tiempo superior al necesario, sin justificación.
25. El incumplimiento de las normas de seguridad e higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.
26. La alteración o permuta de turnos o trabajos, sin autorización del superior jerárquico.
27. Alegar motivos falsos para obtener licencias o anticipos.
28. No reflejar las incidencias ocurridas en el servicio en la correspondiente hoja de ruta, parte de trabajo o de maquinaria y sus incumplimientos.
29. La autolesión, cuando se cure ante de dos días.
30. La blasfemia, cuando no sea habitual.

Son faltas muy graves:

1. Más de 5 faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un periodo de seis meses o 10 durante el año.
2. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo, o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
5. La condena por robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa que pueda implicar desconfianza para ésta y, en todo caso, las de duración superior a seis años.
6. Fumar en lugares peligrosos o inflamables.
7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza personal, que produzca queja justificada de los compañeros de trabajo.

8. Violar intencionadamente el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa o de sus trabajadores.
9. La embriaguez o toxicomanías que repercutan negativamente en el trabajo.
10. El incumplimiento de lo establecido en este convenio en materia de discreción profesional.
11. La competencia desleal.
12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo.
13. Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarada incompatibles.
14. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
15. El abandono del puesto de trabajo sin justificación cuando ello ocasione grave perjuicio para la empresa o fuera causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.
16. La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo que ocasione riesgo grave de accidente laboral, perjuicios a sus compañeros o a terceros o daños a la empresa.
17. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
18. La desobediencia continuada o persistente.
19. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él durante la realización del servicio que sean constitutivos de delito.
20. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
21. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un periodo de seis meses de la primera, si esta ha sido objeto de sanción.
22. La incitación a los trabajadores para que incumplan sus obligaciones laborales, cuandoquiera parcialmente, cumplan sus objetivos, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.
23. Pedir o aceptar regalos de cualquier tipo por los servicios de la empresa.
24. Acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral.

ARTÍCULO 40.- APLICACIÓN DE SANCIONES

Las sanciones que la empresa podrá aplicar según la gravedad o circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

- a) En las faltas leves:
 1. Amonestación verbal.
 2. Amonestación por escrito.
 3. Suspensión de empleo y sueldo de uno o dos días.
- b) En las faltas graves:
 1. Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.
- c) En las faltas muy graves:
 1. Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
 2. Despido.

CRITERIOS PARA LA GRADUACIÓN DE SANCIONES: A la hora de calificar las infracciones y graduar las sanciones que se reflejan en el apartado anterior, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- a) Intencionalidad del infractor.
- b) Perturbación que pueda producir en el normal funcionamiento de la empresa.
- c) Los daños y perjuicios o la falta de consideración que puedan implicar con respecto a los compañeros a los subordinados y a los superiores.
- d) El quebrantamiento que pueda suponer en los principios de transgresión de la buena fe contractual.
- e) Reincidencia.
- f) Trascendencia en general que pueda suponer para la empresa.

ARTÍCULO 41.- PRESCRIPCIÓN Y CADUCIDAD

Las faltas cometidas por los trabajadores/as prescribirán a los diez días si son leves, las faltas graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. La prescripción se interrumpirá por la iniciación del procedimiento cuyo efecto la resolución de incoación del expediente disciplinario deberá ser debidamente registrada, volviendo a correr el plazo si el expediente permaneciese paralizado durante tres meses por causa no imputable al empleado sujeto a procedimiento.

La Empresa anotará en los expedientes personales de sus trabajadores/as, las sanciones que se les impongan, si bien estas anotaciones quedarán canceladas, una vez transcurridos tres meses si son faltas leves, seis meses para las graves y un año para las faltas muy graves.

ARTÍCULO 42.- PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

Faltas graves y muy graves:

1.- Efectuada una denuncia o conocido un hecho por el responsable de la Sección en donde preste servicios el empleado/a y que pudiera ser constitutivo de falta grave o muy grave, se iniciará la oportuna información reservada por la Dirección para el esclarecimiento de los hechos.

2.- Concluida la información reservada y observada la necesidad de aperturar expediente disciplinario, éste se llevará a cabo bajo el siguiente trámite:

- a) Por la Dirección, se procederá en primer lugar a la toma de declaración de las personas que creyese oportunas relacionadas con el resultado del expediente y la práctica de las pruebas que considere necesarias, sean o no propuestas por los interesados.
- b) En el plazo de 5 días se formulará el pliego de cargos.
- c) Del pliego de cargos se dará traslado al interesado para que formule, si lo estima conveniente, las alegaciones oportunas en el plazo de siete días hábiles. Igualmente se dará traslado al Comité de Empresa. Transcurrido dicho plazo sin efectuar ninguna alegación, continuarán las actuaciones, considerándose que renuncia a ese derecho.
- d) En los cinco días siguientes a partir de haberse agotado el plazo anterior, por parte de la empresa se emitirá propuesta de sanción.
- e) El expediente deberá quedar concluido en el plazo máximo de un mes desde su inicio, salvo motivo justificado, en cuyo caso la empresa decretará razonadamente la ampliación del mismo, con notificación a las partes afectadas.

Faltas leves:

Para la imposición de sanciones por faltas leves no será preceptiva la previa instrucción del expediente a que se refieren los apartados anteriores, salvo el trámite de audiencia al inculpado que deberá evacuarse en todo caso.

Las faltas, sanciones o amonestaciones, que pudiesen ser objeto los/as trabajadores/as, se comunicarán simultáneamente el Comité de Empresa.

CAPITULO X.-SUBROGACION

ARTICULO 43: SUBROGACION

Al término de la concesión de la contrata los trabajadores de la empresa contratista saliente causarán alta en la nueva titular de la contrata, que respetará todos los derechos, obligaciones y adscripción al puesto de trabajo que tenía con la anterior contratista, cualquiera que sea la forma jurídica que adopte incluida la sociedad irregular, centro especial de empleo, cooperativa con o sin ánimo de lucro, empresa de trabajo temporal, etc. . .

Ante la inminente remodelación de las instalaciones por automatización de la planta, concluida esta y finalizada la etapa de puesta en marcha, la empresa queda obligada, antes de poder realizar cualquier despido objetivo por dichos motivos, a ofrecer al personal con al menos 4 años de antigüedad, un puesto alternativo de trabajo, no pudiendo afectar este cambio al salario primitivo del trabajador. Las propuestas de cambio y aceptaciones se materializarán por escrito y serán comunicadas de forma previa y debidamente justificada al comité de empresa.

Los trabajadores adscritos a este convenio solo prestarán sus servicios en las instalaciones de la Planta de Las Calandrias.

Lo no recogido en este convenio se estará a todo lo que se dispone en el convenio estatal de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y conservación del alcantarillado.

CAPITULO XI. IGUALDAD

ARTÍCULO 44- IGUALDAD

a) De oportunidades: Las partes afectadas por este convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razón de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del estado español.

b) Efectiva de mujeres y hombres: Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación. UTE LAS CALANDRIAS., está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor, la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. En los mismos términos de igualdad, se efectuará el acceso al puesto de trabajo y la promoción profesional.

c) Planes de Igualdad: De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, en tal caso se compromete a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar con los representantes legales de los/as trabajadores/as en la forma que se determine en la legislación laboral.

d) Medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y acoso por razón de sexo: la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, dando un paso más allá de lo estipulado por el Estatuto de los Trabajadores y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece en su art. 48 la necesidad de que las empresas promuevan condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, laboral y el acoso por razón de sexo, así como el arbitraje de procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO MORAL PLAN DE IGUALDAD

En virtud de lo establecido en el art. 34 Apdo. 5º "Igualdad, acoso psicológico, sexual, y por razón de sexo en el trabajo" del V Convenio Colectivo de la planta de reciclaje y compostaje de Las Calandrias, "Las partes acuerdan que en lo relativo a este punto, será de aplicación el Plan de igualdad de Valoriza Servicios Medioambientales S.A., así como el protocolo de prevención, de detección y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo del grupo Valoriza".

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA.- DERECHO SUPLETORIO.

Para lo no regulado en el presente Convenio Colectivo será de aplicación el Convenio General del sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA.- GÉNERO NEUTRO

Todas las condiciones y expresiones que se contienen en el presente Convenio Colectivo, se dirigen indistintamente, afectarán y están redactadas en género neutro. No obstante, en todas las expresiones, vocablos y términos, con independencia del género con el que se expresen se entenderá que están incluidos ambos géneros, hombres y mujeres, trabajadoras y trabajadoras.

DISPOSICION TRANSITORIA

Teniendo en cuenta que, durante la vigencia de este convenio, el servicio será objeto de una licitación, la empresa adjudicataria aplicará este convenio en su totalidad a fecha de 1 de abril de 2023 o en su defecto a partir de la fecha de inicio del servicio.

No obstante, si a fecha de 1 de abril de 2023, el servicio no estuviese adjudicado, el convenio igualmente se aplicará en su totalidad a excepción de aquellas disposiciones afectas y de aplicación con fecha de 1 de abril de o en su defecto a partir de la fecha de inicio del servicio por parte de la nueva adjudicataria con independencia de cuál sea la identidad de la misma.

Mientras no haya una nueva adjudicación o modificación del contrato actual, no será de aplicación la tabla salarial contemplada en el Anexo V del presente Convenio Colectivo.

Durante el proceso de transformación y modernización de la planta, el personal afectado en cada momento será reubicado en otras funciones a fin de que no se vea afectada su continuidad en el Centro de Trabajo, por consiguiente, no se producirán durante dicho periodo suspensiones algunas en los contratos de la plantilla de este Centro de Trabajo.

ANEXO I

El trabajador/a (NN AA1 AA2) recibe en este acto la cantidad de (XXX) € en concepto de anticipo extraordinario con cargo al fondo especial constituido al efecto, asumiendo el compromiso de reintegrarlo en el plazo de (XX) meses, para lo cual se procederá a detracer (XXX) € de cada una de las siguientes (Nóminas de los meses que corresponda dentro del año natural).

Asimismo el trabajador/a (NN AA1 AA2), sobrevenida la extinción de la

relación laboral antes del reintegro de la totalidad del anticipo concedido, consentirá que la UTE "Las Calandrias" detraiga de la liquidación que corresponda la cuantía anticipada pendiente de devolución.

Y para que así conste y surta los efectos oportunos, lo firma el trabajador/a con el VºBº del representante de la UTE, en Jerez a DD MM AA.

Fdo. El trabajador/a. VºBº Comité. VºBº Dirección. Autorizado Gerencia

ANEXO II.

PRENDAS DE TRABAJO

Vestuario de verano	Vestuario de invierno
2 pantalones	2 pantalones
2 polos m/c	2 polos m/l
1 chaquetilla de verano	2 chaquetillas de invierno/2 sudaderas
1 par de botas de seguridad	1 par de botas de seguridad
4 pares de calcetines	4 pares de calcetines

Los trabajadores podrán elegir la entrega de pantalones de pana en el vestuario de invierno.

EQUIPACIÓN ESPECÍFICA

Personal de prensas de rechazo, barredora, carretilla, maquinista, conductor y capataz:	Mantenimiento:
1 traje de lluvia	1 traje de lluvia
1 parka	1 parka
1 par de botas de agua de seguridad	1 chaleco multibolsillo
	1 par de botas de agua de seguridad

Por deterioro de las prendas de trabajo se entregará una reposición.

Los equipos de protección personal: gafas, mascarillas, cascos, se darán a todos los trabajadores del centro en función de las necesidades del puesto de trabajo, para lo cual se suministrará el material más adecuados.

La renovación de los EPIS se hará tantas veces como sea necesario, previa entrega de los Epis deteriorados, con el fin de asegurar la integridad de los trabajadores/as en el desempeño de sus tareas

ANEXO III

TABLA RESUMEN GRADOS DE CONSANGUINIDAD O AFINIDAD

Tabla de Parentescos		
Parientes de 1º grado		
Línea recta ascendente por consanguinidad	PADRE	MADRE
Línea recta ascendente por afinidad	SUEGRO/A	
Línea recta descendente por consanguinidad	HIJA/A	
Línea recta descendente por afinidad	YERNO	NUERA
Parientes de 2º grado		
Línea recta ascendente por consanguinidad	ABUELO/A	
Línea recta descendente por consanguinidad	NIETO/A	
Línea colateral por consanguinidad	HERMANO/A	
Línea colateral por afinidad	CUÑADO/A* *HERMANOS DEL CONYUGE POR CONSANGUINIDAD	

ANEXO IV.

TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2022. ART. 22

FUNCIONES	SALARIO BASE	PLUS PENOSO	PLUS CONVENIO	GRATIFICACIÓN	PLUS TRANSPORTE	HORA EXTRA	COMPLEMENTO TRANSPORTE	PAGA EXTRA DICIEMBRE	PAGA EXTRA JUNIO
OFICIAL 1ª ADMINISTRACIÓN	1.087,47	217,50	237,66	66,06	2,38	13,47	51,70	1.646,67	1646,67
OFICIAL 2ª ADMINISTRACIÓN	1.034,66	206,93	224,45	63,86	2,38	13,47	51,70	1.570,08	1570,08
AUXILIAR ADMINISTRACIÓN	981,84	196,38	224,45	61,66	2,38	12,14	51,70	1.506,71	1506,71
CAPATAZ	1.100,67	220,14	250,86	66,62	2,38	14,82	51,70	1.675,71	1675,71
JEFE DE MANTENIMIENTO	1.285,52	257,10	343,29	74,31	2,38	14,82	51,70	1.989,95	1989,95
OFICIAL 1ª MANTENIMIENTO	1.087,47	217,50	237,66	66,06	2,38	13,47	51,70	1.646,67	1646,67
OFICIAL 2ª MANTENIMIENTO	1.034,66	206,93	224,45	63,86	2,38	13,47	51,70	1.570,08	1570,08
OFICIAL 1ª MAQUINISTA	1.034,66	206,93	224,45	63,86	2,38	13,47	51,70	1.570,08	1570,08
OFICIAL 1º PULPISTA	1.034,66	206,93	224,45	63,86	2,38	13,47	51,70	1.570,08	1570,08
OFICIAL 1º CONDUCTOR	1.034,66	206,93	224,45	63,86	2,38	13,47	51,70	1.570,08	1570,08
JEFE/A EQUIPO	929,02	185,80	250,86	59,46	2,38	13,47	51,70	1.469,72	1.469,72
PEÓN ESPECIALISTA	889,43	177,88	145,24	57,81	2,38	12,14	51,70	1.316,59	1.316,59
VIGILANTE	863,01	172,60	132,02	56,71	2,38	10,77	51,70	1.271,67	1.271,67
JARDINERO	863,01	172,60	132,02	56,71	2,38	10,77	51,70	1.271,67	1.271,67
LIMPIADOR/A	863,01	172,60	132,02	56,71	2,38	10,77	51,70	1.271,67	1.271,67
PEON	863,01	172,60	132,02	56,71	2,38	10,77	51,70	1.271,67	1.271,67

ANEXO V

TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2023 (PTE. INFLACTAR IPC REAL 2022). (ART. 22 Y DISPOSICIÓN TRANSITORIA)

FUNCIONES	SALARIO BASE	PLUS PENOSO	PLUS CONVENIO	GRATIFICACIÓN	PLUS ASISTENCIA	PLUS TRANSPORTE	HORA EXTRA	COMPLEMENTO TRANSPORTE	PAGA EXTRA DICIEMBRE	PAGA EXTRA JUNIO
OFICIAL 1ª ADMINISTRACIÓN	1.133,22	283,31	237,67	66,06	3,50	3,50	13,47	51,70	1.859,90	1.859,90
OFICIAL 2ª ADMINISTRACIÓN	1.080,41	270,10	224,45	63,86	3,50	3,50	13,47	51,70	1.780,66	1.780,66
AUXILIAR ADMINISTRACIÓN	1.027,59	256,90	224,45	61,66	3,50	3,50	12,14	51,70	1.714,64	1.714,64
CAPATAZ	1.146,42	286,61	250,86	66,62	3,50	3,50	14,82	51,70	1.889,59	1.889,59
JEFE DE MANTENIMIENTO	1.331,27	332,82	343,29	74,31	3,50	3,50	14,82	51,70	2.213,08	2.213,08
OFICIAL 1ª MANTENIMIENTO	1.133,22	283,31	237,66	66,06	3,50	3,50	13,47	51,70	1.859,89	1.859,89
OFICIAL 2ª MANTENIMIENTO	1.080,41	270,10	224,45	63,86	3,50	3,50	13,47	51,70	1.780,66	1.780,66
OFICIAL 1ª MAQUINISTA	1.080,41	270,10	224,45	63,86	3,50	3,50	13,47	51,70	1.780,66	1.780,66
OFICIAL 1º PULPISTA	1.080,41	270,10	224,45	63,86	3,50	3,50	13,47	51,70	1.780,66	1.780,66
OFICIAL 1º CONDUCTOR	1.080,41	270,10	224,45	63,86	3,50	3,50	13,47	51,70	1.780,66	1.780,66
JEFE/A EQUIPO	974,77	243,69	250,86	59,46	3,50	3,50	13,47	51,70	1.675,02	1.675,02
PEÓN ESPECIALISTA	935,18	233,79	145,24	57,81	3,50	3,50	12,14	51,70	1.519,91	1.519,91
VIGILANTE	935,18	233,79	145,24	57,81	3,50	3,50	12,14	51,70	1.519,91	1.519,91
JARDINERO	935,18	233,79	145,24	57,81	3,50	3,50	12,14	51,70	1.519,91	1.519,91
LIMPIADOR/A	935,18	233,79	145,24	57,81	3,50	3,50	12,14	51,70	1.519,91	1.519,91
PEON	935,18	233,79	145,24	57,81	3,50	3,50	12,14	51,70	1.519,91	1.519,91

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

CONVENIO O ACUERDO: LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES

Expediente: 11/01/0157/2022

Fecha: 30/05/2022

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: INMACULADA ORTEGA GIL

Código 11000385011982.

Visto el texto del Convenio Colectivo relativo al sector LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES 2022-2023 DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ, con vigencia desde el 1 de enero 2021 a 31 de diciembre 2023, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 27-04-2022, presentado a través de medios electrónicos en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 9-05-2022, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo relativo al sector LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES 2022-2023 DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ, en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose a la misma a la Comisión Negociadora.

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

Cádiz, a 30 de mayo de 2022. Delegado Territorial, Fdo.: ALBERTO GABRIEL CREMADES SCHULZ.

Convenio Colectivo del sector de limpieza de edificios y locales de la provincia de Cádiz (2021-2023)

Artículo 1. Ámbito funcional y personal

Este convenio regulará las condiciones de trabajo de todas las empresas, cualesquiera que sea la forma jurídica que adopten que desarrollen la actividad de Limpieza de Edificios y Locales, aun no siendo esta su actividad principal. Igualmente afectará a todas las personas trabajadoras sin exclusiones incluidos en el ámbito territorial establecido.

Art 2. Ámbito territorial

El presente Convenio Colectivo será de aplicación obligatoria para todas las empresas y todas las personas trabajadoras, con cualquier modelo de contratación, que se encuentren incluidos en los ámbitos de aplicación anteriormente señalados y realicen su actividad en Cádiz y provincia, aun cuando estos tengan su domicilio social fuera de la provincia.

Art 3. Ámbito temporal, denuncia y prórroga

El presente Convenio tiene una duración de tres años, comenzando a regir el día 1 de enero de 2021 y finalizando el 31 de diciembre de 2023, independientemente de la publicación en el BOP.

El Convenio se prorrogará de año en año en todo su contenido si no es denunciado por cualquiera de las dos partes con dos meses de antelación. Independientemente de lo establecido en los párrafos anteriores, el Convenio se aplicará en todo su contenido a las personas trabajadoras mientras no se negocie un nuevo Convenio.

Art 4. Estructura del salario

A) Consideración.

Tendrá la consideración de salario las percepciones económicas de las personas trabajadoras, en dinero o en especie, por prestación profesional de los servicios laborales prestados.

En la estructura de las retribuciones de trabajo se distinguirá entre salario base y los complementos del mismo.

Es salario base la parte de retribución de las personas trabajadoras fijada por unidad de tiempo.

B) Conceptos salariales.

La estructura de los conceptos económicos percibidos por las personas trabajadoras serán conceptos salariales establecidos en los artículos siguientes:

Tabla de salarios, artículo 3.

Premio de Antigüedad, artículo 4.

Premio de Asistencia al Trabajo, artículo 5.

Gratificaciones Extraordinarias, artículo 6.

Horas Extraordinarias, artículo 7.

Plus de Trabajo Nocturno, artículo 8.

Plus de Toxicidad o Peligrosidad, artículo 9.

Plus de festivos, artículo 17.

Premio de Asistencia, artículo 26.

C) Recibo individual de salarios y pago de haberes.

En el recibo individual justificativo del pago de los salarios deberá consignar en primer término los conceptos salariales recogidos en el presente artículo en el período de tiempo a que se refiera, que no podrá exceder de un mes.

Queda establecida como fecha límite para el abono de las retribuciones el día 5 del mes siguiente al que corresponda la nómina.

Para todo lo demás se atenderá a lo establecido en el Orden de 27 de diciembre de 1994, por la que se aprueba el modelo de recibo individual de salario.

D) Incremento salarial.

Para el año 2021 las personas trabajadoras afectados por este convenio percibirán la tabla salarial del año 2020.

Para el año 2022 se establece:

- Plus no consolidable de 150 € brutos, pagadero una única vez en la nómina de septiembre de 2022, con devengo y cotización desde el 1 de abril de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2022, en proporción a la jornada y al tiempo trabajado durante ese periodo independientemente de incapacidades temporales y vacaciones.

- 3% de incremento sobre las tablas salariales de 2020, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2022, con independencia del momento concreto de publicación del convenio.

Para el año 2023 se aplicará una subida del 4% sobre las tablas salariales de 2022 (sin el plus no consolidable de 150 €).

TABLA DE SALARIOS 2021-2023

Años	2021	2022	2023
Personal Administrativo:			
Jefe Administrativo de 1. ^a	1053,19	1084,79	1128,18
Jefe Administrativo de 2. ^a	1018,18	1048,73	1090,67
Cajero/a	1018,18	1048,73	1090,67
Oficial Administrativo de 1. ^a	948,28	976,73	1015,80
Oficial Administrativo de 2. ^a	913,31	940,71	978,34
Auxiliar Administrativo	878,3	904,65	940,83
Personal Mandos Intermedios:			
Encargado/a general	1158,05	1192,79	1240,50
supervisor/a o Encargado/a de Zona	1053,19	1084,79	1128,18
supervisor/a o Encargado/a de sector	983,19	1012,69	1053,19
Encargado/a de grupo o edificio	948,28	976,73	1015,80
Responsable de Equipo	913,31	940,71	978,34
Personal Subalterno:			
Ordenanza	860,86	886,69	922,15
Almacenero/a	860,86	886,69	922,15
Listero/a	860,86	886,69	922,15
Vigilante	860,86	886,69	922,15
Personal Obrero:			
Especialista	29,48	30,36	31,58
Peón Especializado	29,48	30,36	31,58
Limpiador o limpiadora	28,86	29,73	30,91
Conductor/a limpiador/a	32,48	33,45	34,79
Personal de Oficios Varios:			
Oficial 1. ^a	30,45	31,36	32,62
Oficial 2. ^a	29,24	30,12	31,32
Ayudante	28,7	29,56	30,74
Peón	28,86	29,73	30,91

Art 5. Premio de antigüedad

Al objeto de premiar la vinculación a la empresa se establece dicho premio de antigüedad en la cuantía del 4% del salario base del trabajador por cada tres años de servicio en la empresa, con un tope máximo del 16% del referido salario.

En cuanto a las personas trabajadoras que actualmente estén por encima del referido porcentaje, se les garantizará como tal complemento de antigüedad el tope máximo del 16% del Salario Base de cada trabajador y se le abonará como garantía personal el importe total de la diferencia entre la cantidad que las personas trabajadoras vinieran percibiendo en concepto de antigüedad y este tope máximo. Esta cuantía se abonará en quince mensualidades.

La cuantía que resulte de dicha operación quedará congelada durante toda la vigencia de la relación laboral.

Art 6. Plus de asistencia

Las personas trabajadoras acogidas al presente Convenio tendrán derecho a un Plus de Asistencia al Trabajo:

Año 2021 por importe de	1,71 euros/día de trabajo.
Año 2022 por importe de	1,76 euros/día de trabajo.
Año 2023 por importe de	1,83 euros/día de trabajo.

Los aprendices percibirán este plus en la cuantía:

Año 2021 de	0,71 euros/día
Año 2022 de	0,73 euros/día.
Año 2023 de	0,76 euros/día.

Las personas trabajadoras que no realicen jornada completa lo percibirán de forma proporcional a las horas trabajadas.

Art 7. Gratificaciones extraordinarias

Se establecen como Gratificaciones Extraordinarias fijas las correspondientes a los meses de julio, diciembre y marzo, que ascenderán al importe de 30 días de salario base más antigüedad, las pagas de julio y diciembre se obtendrán prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año, y su abono será el 15 de sus respectivos meses. La paga de marzo será proporcional al tiempo trabajado en el año natural a que corresponda y se abonará el 15 de marzo del año siguiente.

En el seno de cada empresa y mediante acuerdo de la misma con los representantes legales de los trabajadores/as podrá acordarse el abono prorrateado de las gratificaciones extraordinarias —o de alguna de ellas—, a lo largo del año.

Art 8. Horas extraordinarias

Cuando por necesidades del servicio se tengan que realizar horas

extraordinarias se comunicará a los representantes legales de las personas trabajadoras.

El precio de la hora extraordinaria ascenderá durante la vigencia del Convenio a 9,10 euros/hora.

Para todas las categorías, y no podrán sobrepasar las 80 horas al año por cada trabajador/a.

Las empresas no podrán hacer discriminación entre las personas trabajadoras de la misma categoría profesional que acepten realizar horas extraordinarias.

Art 9. Plus de trabajos nocturnos

A las personas trabajadoras que, por necesidades del servicio hubieran de realizar sus labores en períodos nocturnos, se les abonará un Plus de nocturnidad consistente en un 25% de su salario base. Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las 22 horas y las 6 de la mañana.

Las fórmulas a aplicar serán las siguientes:

A) Salario base/día x 365 / jornada anual x 25%

B) Salario base/mes x 12 / jornada anual x 25%

La fórmula B) se aplicará a todas las categorías de los siguientes grupos profesionales: Personal Administrativo, Personal Mandos Intermedios y Personal Subalterno.

Art 10. Plus de toxicidad o peligrosidad

Se establece un plus de toxicidad o peligrosidad para aquellas personas trabajadoras que efectúen sus servicios en lugares considerados por la Autoridad laboral como tóxicos o peligrosos y cuya cuantía será del 25% del salario base.

Art 11. Indemnización por enfermedad o accidente

Las empresas garantizarán a las personas trabajadoras el 100% de su Base de cotización del mes anterior desde el 1.er día en los casos de accidente laboral, ingreso en un Centro Hospitalario, así como la posterior convalecencia fuera de éste.

Los tres primeros días del período de incapacidad temporal, cuando no se abonen, no tendrán penalización en el importe de las gratificaciones extraordinarias.

En los supuestos de IT por accidente laboral, ingreso hospitalario y posterior convalecencia se deducirá de las pagas afectadas cuando llegue su devengo.

Art 12. Dietas y gastos de viaje

A toda persona trabajadora que, por necesidades de la empresa, tenga que efectuar servicios fuera de la localidad en la que habitualmente trabaje, se le abonará las cantidades que a continuación se relacionan, además de los gastos producidos por el desplazamiento:

Si se efectúan comidas fuera de su localidad	12,46 □/día
Si se efectúan dos comidas fuera de su localidad	24,02 □/día
Si además pernoctan	48,56 □/día

Art 13. Prendas de trabajo

Toda persona trabajadora tendrá derecho a recibir dos uniformes cada año para el desarrollo de sus funciones. Los mismos serán los idóneos para el trabajo que cada uno efectúe.

En caso de que la empresa no entregase dichas prendas, se verá obligada a abonar a los empleados la cantidad de 7,22 □ brutos.

En concepto de prenda de trabajo. En los centros de salud o ambulatorios, donde se exija una uniformidad en el vestuario, se le proporcionará al personal un calzado. En los trabajos tóxicos o peligrosos se acogerán a lo dispuesto en la legislación vigente sobre seguridad e higiene.

Art 14. Licencias

Las personas trabajadoras afectadas por el Convenio tendrán derecho a los permisos retribuidos que se relacionan a continuación:

a) 17 días naturales por matrimonio de la persona trabajadora.

b) 4 días naturales por nacimiento de hijos/as.

c) 3 días naturales por fallecimiento de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

d) 3 días naturales por enfermedad grave de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Se considerarán graves aquellas enfermedades que requieran ingreso hospitalario de más de 24 horas, así como intervenciones quirúrgicas con anestesia general y 2 días naturales en caso de intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario, sin necesidad del uso de anestesia general

e) 5 días naturales por fallecimiento del cónyuge e hijos/as.

f) 2 días naturales por traslado del domicilio habitual.

g) 1 día en caso de matrimonio de hijos/as, hermanos/as o padres, siempre que ocurra dicho acto dentro de su jornada laboral.

h) 1 día en caso de Primera Comunión de hijo/a o hermano/a, siempre que ocurra dicho acto dentro de su jornada laboral.

i) Por tiempo indispensable en el caso de cumplimiento de su deber público y personal de inexcusable presencia tal y como ordena la legislación aplicable.

j) Por asistencia a consulta médica de el/la trabajador/a, sólo una hora antes y una hora después de la misma.

k) 2 días de asuntos propios. Que será objeto de negociación entre los representantes legales de los trabajadores/as en cada centro para establecer el número de trabajadores que pueden coincidir en un mismo día así como en el plazo mínimo de preaviso por escrito.

A los efectos de las licencias previstas en el presente artículo, las parejas de hecho acreditadas mediante certificado de convivencia se asimilarán al cónyuge, así como la familia hasta segundo grado de consanguinidad/afinidad de la pareja de hecho.

Los casos mencionados se ampliarán en dos días más siempre que el hecho ocurra fuera de la localidad donde habitualmente resida, excepto en el caso de matrimonio y Primera Comunión.

Para el apartado j) esto es, asistencia a consulta médica, se ampliará por el tiempo indispensable si se tiene que desplazar fuera de la localidad del centro de trabajo.

Maternidad y paternidad: Se establecen dieciséis semanas tanto para la madre biológica como para el otro progenitor, sea cual sea su sexo. Ambos progenitores disfrutarán 6 semanas, simultánea e ininterrumpidamente con posterioridad al parto. Las 10 semanas restantes podrán disfrutarse en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida. Siempre dentro de los 12 meses siguientes al nacimiento, opción que deberá realizar el/la trabajador/a mediante solicitud a la empresa.

Lactancia: las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Los progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores, por su voluntad, podrán

sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora al comienzo o al final de la jornada de trabajo con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas; la duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres y mujeres. 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.

Art 15. Vacaciones

Toda persona trabajadora afectada por el presente Convenio tendrá derecho a disfrutar de 30 días naturales, de forma consecutiva, de vacaciones retribuidas. Los permisos anuales de vacaciones se disfrutarán preferentemente en verano, en los meses de junio a septiembre de cada año.

Las personas trabajadoras, por acuerdo con la empresa, podrán establecer la división de las vacaciones en dos períodos de quince días cada uno, siempre que se respete el calendario de las mismas, que deberá estar confeccionado en el primer trimestre de cada año, por los representantes de las personas trabajadoras y la Dirección de la Empresa.

Al objeto de no crear privilegios sobre los meses en que corresponda disfrutar a cada trabajador sus vacaciones, el Comité de Empresa o Delegados de Personal, en presencia de las personas trabajadoras que así lo deseen, procederán a sortear los meses entre los componentes de la plantilla.

En ningún caso comenzarán las vacaciones en festivos, domingos o día de descanso, con excepción de aquellos centros que tengan establecidos un período de cierre vacacional.

Art 16. Jornada laboral

La jornada laboral máxima Convenio queda establecida en 38 horas semanales.

Art 17. Descanso semanal

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio disfrutarán de un descanso de un día y medio semanal interrumpido, que será preferentemente la tarde del sábado o la mañana del lunes, y el domingo completo.

Art 18. Plus festivos y domingos trabajados

Los festivos son fiestas abonables y no recuperables y su realización será de carácter voluntario.

Para las personas trabajadoras que presten sus servicios en Ambulatorios/ Centros de salud y por necesidades del servicio no descansen en Domingos o festivos percibirán por cada domingo o festivo trabajado, además de las retribuciones reales de un día normal de trabajo, la cantidad de 29,50 □, así como un día de descanso en la semana siguiente.

Para las personas trabajadoras que presten sus servicios en Centros Comerciales o Grandes Superficies Comerciales que tengan que trabajar los domingos o festivos en los que en el Decreto de Horarios Comerciales de la junta de Andalucía permite la apertura de estos establecimientos, percibirán por cada domingo o festivo trabajado, además de las retribuciones reales de un día normal de trabajo, la cantidad de 29,50 □, así como un día de descanso en la semana siguiente.

Art 19. Ingresos

El período de prueba, en caso de ingresos de nuevas personas trabajadoras, será de quince días naturales, salvo en el caso de los contratos formativos que se regirá por lo estipulado en el artículo 33 o en su defecto por el Estatuto de los Trabajadores. Este artículo se regirá por el Convenio Sectorial Estatal si éste sufre modificaciones.

Art 20. Turnos

En aquellas empresas en que, por necesidades de servicio, se hubieran de establecer turnos de trabajo, los mismos serán rotativos entre todo el personal afectado, y nunca el mismo trabajador/a podrá efectuar seguidos dos turnos de la misma naturaleza.

Art 21. Garantía del SMI

Todas las personas trabajadoras habrán de percibir, al menos, el SMI vigente en cada momento calculado en cómputo anual. En este sentido, en caso de establecerse por parte de la Administración un nuevo SMI, las partes firmantes del presente convenio, se comprometen a reunirse en comisión mixta paritaria de interpretación, en el plazo de un mes desde la publicación en el BOE, para actualizar las tablas salariales si de común acuerdo entienden que procede.

Art 22. Cuestiones sindicales

I. Se reconoce al Comité de Empresa y Delegados/as6 de Personal como interlocutores válidos para el tratamiento y sustitución de las relaciones laborales. Ambas partes manifiestan su intención de potenciar las funciones, atribuciones y facultades de los Organismos respectivos del Personal que establecen las disposiciones legales, adaptando el marco legal que las regula a las características de las empresas.

II. Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, AMI y ANE, en todo lo concerniente a esta materia, así como en todo lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

III. Los miembros del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal tendrán derecho a 20 horas acumulables trimestralmente, en vez de las 15 reconocidas por el Estatuto. Estas horas sindicales serán acumulables en uno o en varios de los representantes sindicales, siendo deducidas del resto de los representantes. Esta acumulación se realizará, salvo pacto en contrario, a primeros de cada año y para períodos anuales, debiendo reflejarse documentalmente esta cesión, con carácter previo a su utilización, en Acta en la que se especifique con claridad la persona que cede las horas, el número de éstas y quién es el receptor de esa cesión.

IV. Las empresas acogidas al presente Convenio vendrán obligadas a descontar la cuota sindical de aquellas personas trabajadoras que lo soliciten por escrito, y depositarla en la cuenta corriente que éstos indiquen.

Garantías del Comité de Empresa. Derechos sindicales.

1.º Recibir información de la empresa, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre situación de la producción y evolución probable del empleo.

2.º Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos.

3.º Emitir informe con carácter previo a la ejecución, por parte del empresario, de las decisiones por éste, sobre las siguientes cuestiones:

A) Reestructuración de plantilla, ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquellas.

B) Reducciones de jornada, así como traslados totales o parciales de las instalaciones.

C) Estudio de tiempo, establecimiento de sistemas de primas o de incentivos y valoración de los puestos de trabajo.

4.º Emitir Informes cuando la fusión, absorción o modificación del «status jurídico» de la empresa suponga cualquier incidencia que afecten al volumen de empleo.

5.º Conocer los modelos de contratos de trabajo escrito que se utilizan en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

6.º Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas consideradas muy graves.

7.º Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de normas vigentes en materia laboral, seguridad social y empleo, así como en el resto de los actos y condiciones y usos de la empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales ante el empresario y los organismos y tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo desarrollado en la empresa, con las particularidades previstas en este Orden por el artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores.

8.º Informar a sus representados/as en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo, en cuanto directa o indirectamente, tenga o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Derechos de los mismos:

A) Horas sindicales: A los miembros del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal se les reconocen 20 horas mensuales, retribuidas para ejercer su función (a cada uno de ellos).

B) Acumulación de horas sindicales: se acuerda que podrá acumularse en uno o varios representantes sindicales las horas consignadas en el presente Convenio, las cuales serán deducidas de las del resto de los representantes. La forma y condiciones de realizar esta acumulación será la reflejada en el apartado III del artículo 21 del presente Convenio.

C) Asamblea en la empresa: Las empresas facilitarán la celebración de asambleas de sus trabajadores en los centros de trabajo cuando fueran solicitadas con 48 horas de antelación.

Art 23. Jubilación anticipada y contratación laboral

En cumplimiento de lo dispuesto por el gobierno en los Decretos 20-8 y 19-10-1981, en desarrollo de lo establecido en el Acuerdo Nacional de Empleo y Acuerdo Interconfederal de 1983 (ANE y AT).

Los empresarios se comprometen a sustituir a aquel trabajador que, al cumplir los 64 años de edad, solicite la pensión de jubilación en base a dicho Decreto, por otra persona trabajadora que, siendo titular de cualquiera de las prestaciones económicas por Desempleo e inscrito en la Oficina correspondiente, ajustándose dicha contratación a un mínimo de duración, en todo caso, superior a un año y tendiendo al máximo legal. Siempre y cuando dicha solicitud se realice con las condiciones y requisitos exigidos en los mencionados Decretos o en posteriores que los desarrollen.

Contrato de relevo.

Se aplicará de acuerdo entre las partes pudiendo, los/as trabajadores/as que tengan al menos 60 años y/o cuando reúnan las condiciones generales para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social, reducir su jornada de trabajo y salario entre un mínimo del 25% y un máximo del 85%. En este caso, la empresa está obligada a contratar a otro trabajador/a a tiempo parcial simultáneamente para cubrir como mínimo la jornada de trabajo del que sustituye. Todo ello de conformidad con el RD Ley 15/1998, de 27 de noviembre.

Fijos/as discontinuos.

Se estará a lo que disponga el convenio sectorial estatal por ser materia reservada al mismo. No obstante, para las personas trabajadoras vinculadas por esta modalidad contractual a los efectos del llamamiento, así como la interrupción, se hará de acuerdo a los modelos que se adjuntan al presente convenio como anexo I y anexo II.

Contratos eventuales por circunstancias de la producción

Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no responda a los supuestos incluidos en el artículo 16.1. Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a doce meses.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima

A la finalización de éste o su prórroga, el trabajador tendrá derecho a una indemnización según lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

Contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsible y que tengan una duración reducida y delimitada.

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

Contratos de sustitución.

La empresa podrá celebrar contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo,

siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

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

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

La duración del contrato de sustitución será la del tiempo que dure y subsista el derecho de reserva del puesto de trabajo de la persona trabajadora sustituida.

El contrato de sustitución se extinguirá por la reincorporación de la persona trabajadora sustituida o cuando finalice el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva mediante contrato indefinido.

Contrato a tiempo parcial.

Las personas trabajadoras vinculadas a las empresas por contratos de trabajo a tiempo parcial gozarán de preferencia frente a terceros en aquellos casos en que la empresa tenga necesidad de realizar nuevas contrataciones, que incrementen el número de horas de prestación de servicios.

Esta preferencia no será de aplicación sobre personas trabajadoras contratadas a tiempo completo.

Estos contratos deberán especificar la duración y la jornada semanal, por lo que toda realización de horas sobre la jornada pactada en el contrato de trabajo tendrá la consideración de horas extraordinarias.

Art 24. Fomento de empleo y mantenimiento de plantilla

Dado el gravísimo problema de paro existente en nuestra provincia, las Asociaciones Patronales AGEL y ASPEL, firmantes de este Convenio, se comprometen a recomendar a todos sus afiliados que, para paliar dicho paro, hagan todo lo posible por mantener los puestos de trabajo y fomenten la creación de nuevos.

Art 25. Seguridad e higiene en el trabajo

En todas las empresas se nombrarán un/a responsable de seguridad e higiene en el trabajo, tanto por parte de la empresa como por parte de las personas trabajadoras, que cuidarán de mantener el aseo en todas las dependencias, vestuarios, duchas, taquillas y alojamientos de las personas trabajadoras. En la empresa en la que exista Delegado de Personal o un 2miembro del Comité de Empresa, asumirá las funciones de seguridad e higiene en el trabajo.

A todas las personas trabajadoras del Servicio de Limpieza en Centros Sanitarios se les proporcionará por parte de la empresa un carrito para el traslado de todas las basuras y desperdicios, para evitar el contagio, si lo hubiere, de los mismos hacia las personas trabajadoras.

Todas las empresas facilitarán a sus trabajadores/as los medios para realizar un reconocimiento médico anual.

El empresario tiene como deber velar por la seguridad y la salud de las personas trabajadoras de la empresa, debiendo poner los mecanismos necesarios para que éstos no sufran ofensas verbales o físicas de carácter eminentemente sexual que agrede su intimidad y dignidad de la persona.

Corresponde a los Delegados/as de Personal ser informados de cualquier riesgo de este carácter a fin de prevenir los resultados.

La evaluación de los riesgos de actos de este tipo, así como la denuncia de estos casos se llevará a cabo mediante la información de los Delegados/as de Personal, la afectada y la propia empresa. Si una de las partes se negase a dicha denuncia, será considerada también cómplice de tales actos.

Todo ello se llevará a cabo con el mayor sigilo, a fin de respetar la intimidad y dignidad de la persona.

Art 26. Seguro colectivo

Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo suscribirán una póliza a favor de su plantilla que cubrirá las siguientes contingencias:

Invalidez Total o Absoluta derivada de Accidente de Trabajo	9.102,32
Muerte por Accidente de Trabajo	9.102,32

Art 27. Premio de asistencia

El trabajador/a que no haya tenido ninguna falta por ningún concepto a lo largo del año, excepto las derivadas de Accidente de Trabajo, la falta de asistencia derivada del ejercicio de huelga legal desarrollado por las personas trabajadoras en defensa de sus reivindicaciones, y los permisos y licencias del artículo 13 de este Convenio y 4 faltas al año, se le concederá un premio de:

Años	2021	2022	2023
Euros anuales	105,87	109,05	113,41

Con relación al personal fijo discontinuo y para el percibo del indicado premio, se computarán períodos de trabajo efectivo de doce meses, teniendo derecho al repetido premio aquellas personas trabajadoras que en esos doce meses no superen las cuatro faltas, teniéndose en cuenta respecto de las mismas las especialidades antes reflejadas. El personal que realice jornada parcial percibirá este premio en proporción a la jornada real de trabajo que realice.

A las personas trabajadoras que por ampliación de lo dispuesto en el presente Convenio cause baja en la empresa por subrogación a otra, le será liquidada la parte proporcional del premio de asistencia que tenga devengada en el momento de la baja, correspondiendo a la nueva empresa liquidar a la finalización del año natural el período durante el que ese trabajador le haya prestado servicios. Para este cálculo y sólo en estos supuestos, el cómputo de cuatro faltas anuales se realizará atendiendo a una falta por trimestre.

Art 28. Las personas trabajadoras que realicen trabajos con máquinas brillantadoras o cristalizadores, serán equiparados al Peón Especializado.

Art 29. Comisión mixta paritaria de interpretación y vigilancia
Se constituye una Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia, actuando como parte de la misma cuatro personas designadas por la representación empresarial, y cuatro designadas por la representación de las personas trabajadoras, independientemente de los asesores jurídicos o sindicales que cada parte designe cuando ésta lo estime conveniente.
La Comisión Mixta estará para el cumplimiento y la interpretación de este Convenio y resolverá las discrepancias y cuantas cuestiones se deriven del mismo, así como las que se deriven de la legislación aplicable.

La Comisión Paritaria resolverá mediante resolución escrita los acuerdos adoptados por ésta. Dichos acuerdos deberán ser aprobados por la mayoría de los miembros de la Comisión, enviando a los interesados los acuerdos adoptados en un plazo de cinco días una vez celebrada la reunión.

En el caso de que no se llegue a acuerdo entre los miembros de la Comisión en el plazo de cinco días hábiles, se enviará el Acta de la misma a los interesados, donde se recogerá la posición de cada parte, con el fin de dejar expedita la vía para que éstas puedan acudir a los órganos de la jurisdicción laboral o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.

La convocatoria de la reunión de la Comisión Paritaria podrá hacerse por cualquiera de las partes con una antelación mínima de cinco días a la celebración de ésta.

El domicilio de la Comisión Paritaria se establece en los domicilios de las Asociaciones Empresariales, el de la sede de ASPEL C/ Diego de León, 50, 28006 de Madrid, el del sindicato en Cádiz, Avda. Andalucía, n.º 6, 4º planta CCOO Hábitat Cádiz, con código postal 11008 Cádiz.

Sistema de Resolución de Conflictos Laborales:

Una vez se produzcan las actuaciones en el seno de la Comisión Paritaria del presente Convenio, se promoverá los procedimientos previstos en el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en el acuerdo interprofesional de 3 de abril de 1996 y su reglamento de desarrollo.

Los asuntos que se someterán a las actuaciones del SERCLA y derivados del presente Convenio serán los conflictos colectivos tanto de tipo jurídico como de intereses, especialmente los de aplicación e interpretación de las normas del presente convenio, así como cualquier asunto de otra índole que afecten a las personas trabajadoras y empresas afectadas por el ámbito de aplicación del presente Convenio.

Art 30. Formación profesional

Por lo que se refiere a la formación profesional de las personas trabajadoras, ambas partes acuerdan que se estará al respecto de los acuerdos o pactos que, a nivel nacional, puedan firmar el Gobierno y las centrales sindicales.

Art 31. Excedencia voluntaria

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un período mínimo de cuatro meses.

Este derecho sólo podrá ejercitarse en proporción de un trabajador/a en excedencia por cada cincuenta trabajadores/as en plantilla de la empresa (...) fracción, de forma que, si en empresas de menos de 50 personas trabajadoras ya hay una en excedencia, no podrá ser concedida la misma a una segunda persona. Siempre referido al período de cuatro meses.

La persona trabajadora en excedencia voluntaria gozará de reserva en su puesto de trabajo, siempre que el período de excedencia no haya sido superior a un año y éste no se haya utilizado para prestar servicios o crear una empresa del sector de limpiezas. No se considerará competencia desleal trabajar con las categorías de este Convenio para cualquiera de las Administraciones Públicas, siempre que el servicio no se realice mediante empresa de contrata

Art 32.

Si durante el tiempo que medie entre la firma del presente Convenio y su publicación expirase algún contrato temporal, la persona trabajadora cesada tendrá derecho al percibo de las diferencias salariales que puedan existir por los días que trabajó en este período.

Art 33. Contrato formativo

El contrato formativo tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios.

1. El contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, se realizará de acuerdo con las siguientes reglas:

Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional. Sin perjuicio de lo anterior, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

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

La duración mínima de esta modalidad contractual será de tres meses y la máxima de dos años.

La retribución para estos contratos no podrá ser inferior al sesenta por ciento el primer año ni al ochenta y cinco por ciento el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Estos contratos sólo se podrán emplear en las categorías de Administrativos y Especialistas.

2. El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios:

La duración de este contrato será mínimo de seis meses y máximo de un año. Se establece un período de prueba para este tipo de contrato de un mes.

La retribución de las personas trabajadoras sujetos a este contrato será La retribución para estos contratos no podrá ser inferior al setenta y cinco por ciento fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Los límites de edad y en la duración máxima del contrato formativo no serán de aplicación cuando se concierte con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social previstos en el artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente

Para todo lo demás no previsto en el presente artículo se estará a lo dispuesto en la Ley 63/1997, de 26 de diciembre y el Estatuto de los Trabajadores, o normativa vigente en cada momento

Art 34. Adscripción del personal

1.º Al término de la concesión de una contrata de limpieza, las personas trabajadoras de la empresa contratista saliente causarán alta en la nueva titular de la contrata, quien les respetará todos los derechos, obligaciones y adscripción al puesto de trabajo que tenía con la anterior contratista, cualquiera que sea la forma jurídica que adopta, incluida la de sociedad irregular, Centro especial de empleo, Cooperativa con o sin ánimo de lucro, empresas de trabajo temporal, etc. La adscripción aquí regulada será también de obligado cumplimiento para las personas trabajadoras autónomas que tomen a su cargo un servicio de limpieza, así como para las empresas subcontratadas siempre que se den alguno de los siguientes supuestos:

- Que se trate de personas trabajadoras en activo que presten sus servicios en dicho centro con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses, sea cual fuera la modalidad.
- Personas trabajadoras que en el momento del cambio de titularidad de la contrata se encuentren enfermas, accidentadas o en excedencia o situación análoga, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro de trabajo con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo y que reúnan la antigüedad mínima establecida en el apartado a).
- Personas trabajadoras que, con contrato de interinidad, sustituyan a alguno de las personas trabajadoras mencionadas en el apartado anterior.
- Personas trabajadoras de nuevo ingreso que, por necesidades del servicio, se hayan incorporado al centro dentro de los cuatro últimos meses, siempre y cuando se acredite su incorporación simultánea al centro y a la empresa. Si no se dan estas circunstancias, dicho personal con permanencia inferior a cuatro meses en el centro, seguirá perteneciendo a la empresa cesante.

2.º Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehaciente y documentalente por la empresa saliente a la entrante en el plazo de seis días hábiles mediante los documentos que se detallan al final de este artículo.

El indicado plazo se contará desde el momento en que la empresa entrante comunique fehacientemente a la saliente ser la nueva adjudicataria del servicio. De no cumplirse este requisito la empresa entrante, automáticamente y sin más formalidades, dará de alta en su plantilla a todo el personal que preste sus servicios en el centro de trabajo.

Documentos a facilitar la empresa saliente a la entrante:

- Certificado del organismo competente de estar al corriente en el pago de la Seguridad social.
- Fotocopia de las últimas cuatro nóminas mensuales de las personas trabajadoras afectadas.
- Fotocopia de los TC2 de cotización a la seguridad social de los cuatro últimos meses.
- Relación de personal en la que se especifique:
 - Nombre y apellidos, número de afiliación de la Seguridad Social, DNI, categoría profesional, antigüedad y modalidad de su contratación.
 - Fotocopia de los contratos del personal afectado por el cambio de contrata.

3.º La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que se vincula: La empresa cesante, nueva adjudicataria y su plantilla.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el caso de que la empresa adjudicataria del servicio suspendiera el mismo por un período inferior a tres meses; dicho personal, con todos sus derechos causará alta en la nueva empresa.

4.º En los casos en que se produzca una subrogación empresarial y dentro del personal afectado por la misma existan trabajadores vinculados por contratos de interinidad (maternidad o enfermedad), la empresa subrogada deberá hacerse cargo de la persona sustituta y de la sustituida, sin perjuicio de que en caso de reincorporación de primera, se extinga el contrato de interinidad y cese la sustituta.

Art 35. Condiciones más beneficiosas

Todas las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, en el supuesto de subrogación estarán obligadas a respetar y a aplicar las condiciones pactadas entre los representantes legales de trabajadores/as y la empresa saliente, que mejoren lo establecido en el presente Convenio, siempre y cuando se den los siguientes requisitos:

- Las condiciones pactadas entre la representación legal de trabajadores/as y la empresa saliente tendrá que ser realizada por escrito y firmada por ambas partes con un mínimo de 4 meses antes de la pérdida del servicio.
- El acuerdo firmado deberá ser sellado en la Oficina Pública de Registro de la Delegación de Empleo y Desarrollo tecnológico de la junta Andalucía en Cádiz.
- Se comunicará en un plazo máximo de 40 días a la Comisión Paritaria tanto a los domicilios de las asociaciones empresariales como sindicales del Presente Convenio el pacto/acuerdo suscrito entre la representación legal de trabajadores/as y la empresa saliente.
- Para los servicios de limpieza cuyos clientes sean las Administraciones Públicas, además de cumplir los requisitos anteriores se comunicará a la Comisión Paritaria las negociaciones que estén abiertas durante el proceso de la subasta correspondiente.

Art 36. Prestación de los servicios de limpieza de modalidad contractual fijo-discontinuo

Las Patronales solicitarán de cada uno de los clientes de las distintas empresas

del sector inferiores al año, es decir colegios públicos y Universidades, la posibilidad de estudio por parte de estos clientes de ampliar dichos servicios a 12 meses. En caso de que dicha solicitud se haga efectiva recibirán copia de la Resolución del cliente las centrales sindicales firmantes del presente Convenio.

Mientras no se materialice dicha aspiración, las empresas se reunirán con la representación legal trabajadores/as con el objeto de buscar soluciones encaminadas a que la prestación inferior de doce meses aumente para estos colectivos siempre atendiendo a las posibilidades reales que la empresa tenga.

Art 37.

En relación con las trabajadoras embarazadas que presten servicios en ambulatorios y hospitales ambas partes acuerdan que las mismas no realizarán trabajos en zonas de dichos establecimientos que puedan resultar peligrosas para su estado, tales como quirófanos, salas de radiografías, salas de curas, etc.

Asimismo, se recomienda a los empresarios que, en la medida de lo posible, destinen a las trabajadoras en estado de gestación a la realización de trabajos que supongan los menos riesgos para su estado.

Art 38. Empresas de Trabajo Temporal

Cuando se produzca este tipo de contratación, la empresa usuaria comunicará a los representantes legales de sus trabajadores tanto el puesto o puestos a cubrir como el contrato concertado con la empresa de trabajo temporal en el plazo máximo de tres días desde su firma.

Art 39. Recibo de finiquito

Las empresas estarán obligadas a facilitar con una antelación mínima de al menos tres días hábiles a su firma, copia del recibo de finiquito para el asesoramiento que estime oportuno solicitar el trabajador/a antes de proceder a su firma. Se remitirá copia del recibo de finiquito a los representantes legales de los trabajadores/as.

CLÁUSULAS ADICIONALES.

Primera.

En el caso de que, durante la vigencia del presente Convenio, surgiesen problemas en cuanto a la movilidad geográfica de las personas trabajadoras, así como sobre el llamamiento de las personas trabajadoras fijos discontinuos, tales problemas serán comunicados a la Comisión Mixta Paritaria, para su análisis, estudio y preparación, en vista al establecimiento de criterios para solucionar tales situaciones en el próximo Convenio.

Segunda.

En aquellas empresas donde sea posible, los representantes de los trabajadores y la empresa se reunirán de forma trimestral para el análisis del cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación a las trabajadoras por razón de sexo. Para ello se analizarán los contratos realizados en ese período (hombres-mujeres); posibles denuncias de acoso sexual, de incumplimiento de cláusulas específicas del Convenio para mujeres, y de todos los aspectos que pudieran resultar discriminatorios.

Estas reuniones serán obligatorias en las empresas de plantilla superior a treinta trabajadores.

A efectos de los sucesos que se produzcan en materia de Acoso Sexual se estará a lo establecido en el ET , artículo 4 .º, 2.e); Código Penal artículo 184 , 181 , Abuso Sexual y 178, Agresión Sexual; Directiva Comunitaria 76/207 CEE, modificada con fecha 24 de mayo de 2002.

Tercera.

En materia de faltas y sanciones y Categorías Profesionales, las partes acuerdan la aplicación del Acuerdo Marco del Sector o norma que lo sustituya.

Cuarta.

Las partes firmantes del presente convenio, se obligan a promover el principio de igualdad de oportunidades, que desarrolle lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, sobre Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras, comprometiéndose a velar por la no discriminación en el trabajo, favoreciendo los permisos de maternidad, paternidad y por responsabilidades familiares, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de mujeres y hombres.

ANEXO I.

LLAMAMIENTO DE TRABAJADORES/AS FIJOS DISCONTINUOS Y COMUNICACIÓN DE LA OFICINA DE EMPLEO (Art. 6.5 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril)

Empresa:

Nombre y apellidos:

DNI, número: como:

De la empresa:

NIF:

Actividad:

Domicilio:

C.C.C. Empresa:

Nombre y domicilio del centro de trabajo:

C.C.C. Centro:

A efectos de realizar el llamamiento comunica a la persona trabajadora:

Persona trabajadora:

Nombre y apellidos:

Número de afiliación de la Seguridad Social:

Fecha de nacimiento:

DNI número:

Domicilio:

Que teniendo usted la condición de trabajador fijo discontinuo de esta empresa, deberá empezar a prestar sus servicios:

El día hasta el día

Fecha, esta última, en la que esté previsto concluyan las actividades para las que ha sido contratado.

Observaciones:

La empresa.

La persona trabajadora

Recibí el duplicado

(Fecha y firma)

ANEXO II.

MODELO DE ESCRITO INTERRUCCIÓN DE LA EJECUCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES/AS FIJOS DISCONTINUOS

En señor/a:

Mediante el presente escrito, a los efectos previstos en el número 5, del artículo 1 , del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril , le comunicamos que el próximo día quedará interrumpida la ejecución de su contrato como fijo discontinuo, por haber concluido el período de actividad para el que fue ocupado, sin perjuicio de su reanudación siguiente, de acuerdo con lo legal y/o convencionalmente establecido.

Sin otro particular,

La empresa.

El trabajador.

Recibí el duplicado. (Fecha y firma).

Asistentes: Parte social: (...) CC.OO.. Parte empresarial: (...).

En la ciudad de Cádiz, a

Firmas.

Nº 57.136

DIPUTACION PROVINCIAL DE CADIZ

AREA DE EMPLEO

INSTITUTO DE EMPLEO Y DESARROLLO

SOCIOECONOMICO Y TECNOLÓGICO

(IEDT)

ANUNCIO

Con fecha 7 de junio de 2022 la Presidenta de IEDT, ha adoptado el siguiente

Acuerdo:

A la vista del expediente para la aprobación de las Bases y convocatoria del IEDT para proveer 1 plaza de técnico en formación, como funcionario interino de programa para el Proyecto Pórtico-Dipuforma del Instituto de Empleo y Desarrollo Socioeconómico y Tecnológico de la Diputación de Cádiz y cofinanciadas con cargo a Fondos Europeos en el marco del Programa Operativo Empleo, Formación Y Educación 2014-2020 (POEFE).

A la vista del informe jurídico de 2 de junio 2022, sobre las bases y convocatoria del IEDT para la selección de una plaza de Técnico En Formación, como Funcionario Interino de Programa para el PROYECTO PÓRTICO "DIPUFORM@", en el marco de la convocatoria 2018 de AYUDAS del Fondo Social Europeo, previstas en el Programa Operativo de Empleo, Formación y Educación (POEFE), destinadas a Entidades Locales para la Inserción de las personas más vulnerables (AP-POEFE), y vista la necesidad de personal vengo en disponer:

PRIMERO.- Aprobar las BASES Y CONVOCATORIA DEL IEDT PARA LA SELECCIÓN DE UNA PLAZA DE TÉCNICO EN FORMACIÓN, COMO FUNCIONARIO INTERINO DE PROGRAMA PARA EL PROYECTO PÓRTICO-DIPUFORMA DEL INSTITUTO DE EMPLEO Y DESARROLLO SOCIOECONÓMICO Y TECNOLÓGICO DE LA DIPUTACIÓN DE CÁDIZ Y COFINANCIADAS CON CARGO A FONDOS EUROPEOS EN EL MARCO DEL PROGRAMA OPERATIVO EMPLEO, FORMACIÓN Y EDUCACIÓN 2014-2020 (POEFE).

BASES Y CONVOCATORIA DEL IEDT PARA LA SELECCIÓN DE UNA PLAZA DE TÉCNICO EN FORMACIÓN, COMO FUNCIONARIO INTERINO DE PROGRAMA PARA EL PROYECTO PÓRTICO-DIPUFORMA DEL INSTITUTO DE EMPLEO Y DESARROLLO SOCIOECONÓMICO Y TECNOLÓGICO DE LA DIPUTACIÓN DE CÁDIZ Y COFINANCIADAS CON CARGO A FONDOS EUROPEOS EN EL MARCO DEL PROGRAMA OPERATIVO EMPLEO, FORMACIÓN Y EDUCACIÓN 2014-2020 (POEFE).

El Proyecto Pórtico "DIPUFORM@", prevé la realización de un conjunto de acciones de orientación, formación e inserción laboral y, especialmente, itinerarios formativos conducentes a la obtención de certificados de profesionalidad que serán impartidos bajo modalidad presencial en distintos municipios de la Provincia de Cádiz.

Para la ejecución de las actuaciones por cada una de las entidades firmantes del Proyecto Pórtico-Dipuforma, en coordinación con el IEDT, y de conformidad con la calendarización prevista, se pone en marcha los procedimientos administrativos necesarios para la acreditación de las especialidades formativas conducentes a la obtención de certificados de profesionalidad ante los órganos competentes de la Junta de Andalucía.

El proyecto Pórtico "DIPUFORM@" tiene como objetivo conseguir la cualificación y acompañamiento en sectores con oportunidades de empleo, dirigido a colectivos especialmente vulnerables, siguiendo directrices de EEAE 2017-2020.

Dentro de las actuaciones contempladas en dicho proyecto, el IEDT tiene previsto la puesta en marcha del siguiente itinerario formativos conducentes a la obtención de certificado de profesionalidad durante el año 2022, en modalidad presencial, en el Centro de Excelencia Profesional "El Madrugador", sito en El Puerto de Santa María.

DIRECCIÓN Y COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES DE TIEMPO LIBRE EDUCATIVO INFANTIL Y JUVENIL I. NORMATIVA REGULADORA ESPECÍFICA DEL OBJETO DE LA CONVOCATORIA.

Real Decreto 1697/2011, de 18 de noviembre, por el que se establecen cinco certificados de profesionalidad de la familia profesional Servicios socioculturales y a la comunidad que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad. (BOE núm. 309, del sábado 24 de diciembre de 2011).

PRIMERA.- OBJETO DE LA CONVOCATORIA.

Las presentes bases tienen por objeto la selección de una plaza de técnico en formación, como funcionario interino de programa para el Proyecto Pórtico "DIPUFORM@" del Instituto de Empleo y Desarrollo Socioeconómico y Tecnológico de la Diputación de Cádiz y cofinanciadas con cargo a Fondos Europeos en el marco del Programa Operativo Empleo, Formación Y Educación 2014-2020 (POEFE).

Las retribuciones salariales del personal Funcionario Interino de Programa del IEDT, se aprobaron mediante acuerdo por negociación colectiva celebrada

el 6 de Febrero de 2009, y recogidas en el Acuerdo de Negociación Colectiva para la Personas Empleadas Públicas del IEDT de la Diputación Provincial de Cádiz, Capítulo VIII. Retribuciones, Artículo 19. Tablas Salariales. Dichas tablas salariales han sido actualizadas de conformidad con las leyes de presupuestos estatales, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia número 175 de fecha 10 de septiembre de 2009.

La duración del nombramiento no podrá exceder en ningún caso de la duración de ejecución del programa específico al que se adscribe, conforme a lo estipulado en el apartado correspondiente de las características específicas de cada plaza. Sin perjuicio de ello, la relación de servicios se extinguirá cuando finalicen los cometidos del proyecto asignado a las plazas y aún cuando no haya finalizado la completa ejecución del mismo.

En líneas generales, las funciones que asumirá el personal docente propuesto consistirán en la preparación, impartición, seguimiento, evaluación y control de la acción formativa, a ejecutar directamente por el Instituto de Empleo y Desarrollo Socioeconómico y Tecnológico (IEDT), en el marco del Proyecto. De una manera más específica y centrándonos en el período de formación teórico-práctica, su labor se centrará en:

1. La preparación, impartición y evaluación de los módulos formativos específicos de la especialidad formativa. Así como de los módulos de formación transversal y complementaria.

2. El seguimiento del alumnado, incluyéndose el control de asistencia al aula y la gestión de faltas justificadas.

Durante el Módulo de Formación Práctica en Centros de Trabajo (MFPCT), atenderá a:

3. La coordinación con el personal de tutorización asignado por la empresa, para el diseño de un programa formativo acorde al certificado de profesionalidad que regule la especialidad formativa.

4. El seguimiento y la evaluación del aprendizaje del alumnado, a través de las actividades desarrolladas, mediante criterios de evaluación observables y medibles. Lo que requerirá:

4.1 Visitas periódicas a dichos centros.

4.2 Resolución de cuestiones o dificultades que el alumnado pudiera encontrar durante el período de tiempo que dure el módulo.

4.3 Planificación y recogida efectiva de información, junto con el personal de tutorización, mediante herramientas ya diseñadas a tal fin por el IEDT.

Otras funciones consistirán en:

5. Coordinación con el personal administrativo de cara al buen desarrollo de la actividad formativa y el análisis y la resolución de posibles problemas e incidencias que puedan surgir durante todo el proceso.

6. El apoyo en la tramitación para la expedición de certificados de profesionalidad.

7. En general, todas aquellas relacionadas o vinculadas directamente con su perfil docente, dentro del Proyecto.

La urgencia en la cobertura está motivada por los propios objetivos específicos que se pretenden cumplir con la ejecución del Proyecto Pórtico "DIPUFORM@", encaminado al puntual desarrollo de actuaciones formativas conducentes a la obtención de certificados de profesionalidad a fin de conseguir una mejora en la empleabilidad de colectivos especialmente vulnerables de cara a acceder al mercado de trabajo. El citado proyecto tiene un ámbito temporal determinado, establecido por Resolución de 5 de agosto de 2020, de la Dirección General de Cooperación Autonómica y Local, en virtud del cual las entidades beneficiarias de ayudas AP-POEFE tendrán de plazo para realizar las actuaciones de los proyectos subvencionados hasta el 31 de diciembre de 2022, sin perjuicio de posteriores ampliaciones de plazo que se pudieran conceder las cuales, en ningún caso, podrán exceder del 31 de marzo de 2023.

En el presente caso, el nombramiento del personal solicitado estará determinado por dicho horizonte temporal y, más concretamente, al plazo previsto para el desarrollo de las actuaciones formativas a las que vendrán específicamente adscritos.

Es por ello necesario, declarar la urgencia de esta contratación, dado que es preciso acometer el nombramiento con carácter temporal de un técnico/a docente destinado/a a la impartición del itinerario formativo conducentes a la obtención de certificados de profesionalidad que se desarrollarán en el marco del Proyecto Pórtico "DIPUFORM@" durante el año 2022, para poder realizar las actuaciones de los proyectos subvencionados hasta el 31 de diciembre de 2022.

SEGUNDA.- LEGISLACIÓN BÁSICA.

La realización del proceso selectivo se sujetará, en todo lo no expresamente previsto en las presentes bases, al derecho básico contenido en el RD Leg 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las Disposiciones Legales Vigentes en materia de Régimen Local, la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, la Orden APU/1461/2002, de 6 de junio, sobre Normas para selección y nombramiento de personal funcionario interino.

TERCERA.- RÉGIMEN DEL PROCESO SELECTIVO Y PUESTOS DE TRABAJO.

El proceso selectivo, se realizará mediante convocatoria pública y urgente y se realizará mediante el sistema de oposición.

La selección se realizará entre los aspirantes presenten sus solicitudes a través del Registro Oficial del Instituto de Empleo y Desarrollo Socioeconómico y Tecnológico de la Diputación de Cádiz.

El personal seleccionado será nombrado funcionario interino de programa vinculado al cumplimiento de los objetivos del PROYECTO PÓRTICO

"DIPUFORM@", en el marco de la convocatoria 2018 de AYUDAS del Fondo Social Europeo, previstas en el Programa Operativo de Empleo, Formación y Educación (POEFE), destinadas a Entidades Locales para la Inserción de las personas más vulnerables (AP-POEFE).

El cese como funcionario interino se producirá a la finalización de los cursos de formación impartido que se señala en el cuadro establecido en el punto QUINTA de estas bases, además de por las causas previstas en el artículo 63 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, o cuando finalice la causa que dio lugar a su nombramiento antes del 31 de diciembre de 2020.

El nombramiento se realizará por riguroso orden de puntuación obtenida en el proceso selectivo. Se elaborará una lista de reserva, exclusivamente para la cobertura de sustituciones y vacantes de los puestos ofertados. Formarán parte todas las personas siguientes a las personas seleccionadas, por riguroso orden de puntuación obtenida.

CUARTA.- REQUISITOS DE LOS/AS ASPIRANTES.

1.- Requisitos generales a cumplir por los aspirantes:

a) Tener la nacionalidad española, sin perjuicio de lo establecido en el art. 57 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en lo referente al acceso público de nacionales de otros Estados. En el supuesto de tratarse de personas extranjeras deberán superar una prueba previa, ante el Órgano de Selección, donde demuestren conocimiento suficiente del idioma español. Esta prueba será calificada de apto o no apto. Quienes, de entre estas personas, hubiesen realizado los estudios oficiales en España o procedan de países cuyo idioma oficial sea el castellano serán eximidas de este requisito por el Órgano de Selección.

b) Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas propias del puesto. En el supuesto de discapacidad, deberá acreditarse la compatibilidad de ésta con el desempeño de las tareas del puesto.

c) Tener cumplidos dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa.

d) No hallarse incurso en causa de inhabilitación para el ejercicio de la función pública con arreglo a la legislación vigente, ni haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquier de las Administraciones Públicas. Los/as aspirantes cuya nacionalidad no sea española deberán acreditar, además de lo previsto anteriormente, no estar sometidos/as a sanción o condena penal que impida, en su estado el acceso a la función pública.

2.- Requisitos específicos a cumplir por los aspirantes:

Los requisitos exigidos a las personas aspirantes son los que establecen la normativa reguladora de los certificados de profesionalidad a cuya ejecución vendrá adscrito el personal solicitado:

Real Decreto 1697/2011, de 18 de noviembre, por el que se establecen cinco certificados de profesionalidad de la familia profesional Servicios socioculturales y a la comunidad que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad. (BOE núm. 309, del sábado 24 de diciembre de 2011).

Requisitos para docente de la edición del itinerario formativo de "DIRECCIÓN Y COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES DE TIEMPO LIBRE EDUCATIVO INFANTIL Y JUVENIL":

Competencia docente: Acreditada mediante posesión del certificado de profesionalidad de Formador Ocupacional o formación equivalente en metodología didáctica de Formación Profesional para Adultos.

En el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía, se establecen como equivalentes al certificado de profesionalidad de Formador Ocupacional, las siguientes especialidades formativas:

SSCF01AIECP Formador	380 horas
SSCF01ANT Formador de formadores	400 horas
SSCF03ACA Docencia	900 horas
SSCF10 Formador Ocupacional	380 horas

Este último requisito no será obligatorio en aquellas personas que acrediten experiencia docente contrastada de al menos 600 horas en los últimos 7 años en Formación Profesional para el Empleo o del sistema educativo. O que estén en posesión de alguna de las siguientes titulaciones universitarias oficiales:

Licenciatura en Pedagogía, Psicopedagogía o Magisterio en cualquiera de sus especialidades.

Grado en Psicología o Pedagogía.

Estudios de posgrado en Psicología o Pedagogía.

Titulación universitaria oficial distinta de las ya indicadas, pero que se esté en posesión del Certificado de Aptitud Pedagógica o de los títulos profesionales de Especialización Didáctica y el Certificado de Cualificación Pedagógica.

Máster Universitario habilitante para el ejercicio de las Profesiones reguladas de Profesorado de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y Escuelas Oficiales de Idiomas.

Experiencia profesional: Deberá ser acreditada mediante contratos de trabajo o mercantil, certificados de funciones o de servicios previos e informe de vida laboral.

Según el Real Decreto 1697/2011, de 18 de noviembre, por el que se establecen cinco certificados de profesionalidad de la familia profesional Servicios socioculturales y a la comunidad que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad. (BOE núm. 309, del sábado 24 de diciembre de 2011), la relación de unidades de competencia que configuran el certificado de profesionalidad de la acción formativa es la siguiente:

UC1869_3: Planificar, organizar, gestionar y evaluar proyectos de tiempo libre educativo.

UC1867_2: Actuar en procesos grupales considerando el comportamiento y las características evolutivas de la infancia y juventud.

UC1868_2: Emplear técnicas y recursos educativos de animación en el tiempo libre.

UC1870_3: Generar equipos de personal monitor, dinamizándolos y supervisándolos en proyectos educativos de tiempo libre infantil y juvenil.

Unidades de competencia	Acreditación requerida (*1)	Experiencia profesional requerida en el ámbito de la unidad de competencia	
		Con acreditación	Sin acreditación(*2)
UC1869_3: Planificar, organizar, gestionar y evaluar proyectos de tiempo libre educativo.	Licenciatura, ingeniería, arquitectura o título de grado correspondiente u otros títulos equivalentes. Diplomatura, ingeniería técnica, arquitectura técnica o título de grado correspondiente u otros títulos equivalentes.	2 años	4 años
UC1867_2: Actuar en procesos grupales considerando el comportamiento y las características evolutivas de la infancia y juventud.	Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o el título de grado correspondiente u otros títulos equivalentes. Diplomado, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o el título de grado correspondiente u otros títulos equivalentes. Técnico superior de la familia profesional Servicios Socioculturales y a la Comunidad Certificados de profesionalidad de nivel 3 del área profesional Actividades culturales y recreativas de la familia profesional Servicios Socioculturales y a la Comunidad	1 año	3 años
UC1868_2: Técnicas y recursos de animación en actividades de tiempo libre.	Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o el título de grado correspondiente u otros títulos equivalentes. Diplomado, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o el título de grado correspondiente u otros títulos equivalentes. Técnico superior de la familia profesional Servicios Socioculturales y a la Comunidad Certificados de profesionalidad de nivel 3 del área profesional Actividades culturales y recreativas de la familia profesional Servicios Socioculturales y a la Comunidad	1 año	3 años
UC1870_3: Generar equipos de personal monitor, dinamizándolos y supervisándolos en proyectos educativos de tiempo libre infantil y juvenil.	Licenciatura, ingeniería, arquitectura o título de grado correspondiente u otros títulos equivalentes. Diplomatura, ingeniería técnica, arquitectura técnica o título de grado correspondiente u otros títulos equivalentes.	2 años	4 años

*1 Acreditación requerida: Referida a formación académica.

*2 Sin acreditación: De acuerdo con lo establecido en el artículo 13.3 del Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, podrán ser contratadas como docentes, profesionales con experiencia profesional en el ámbito de la unidad de competencia a la que está asociado el módulo formativo.

En este caso, si además no se tiene alguna de la formación académica expuesta en la columna "Acreditación requerida", la experiencia profesional necesaria en el ámbito de cada una de las unidades de competencia es mayor.

Nota aclaratoria. La acción formativa ofertada tiene el objetivo de conducir al certificado de profesionalidad, siendo la Junta de Andalucía la competente para la validación y seguimiento del proceso tanto en ubicación, equipamiento, docentes como de alumnos.

Una vez finalizado y publicado el listado definitivo de personas admitidas y excluidas, la Delegación Provincial de Cádiz de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, a través de la persona responsable del seguimiento de cada acción formativa, revisa la idoneidad de cada candidatura, según lo establecido en el art. 13 del RD 34/2008 de 18 de enero, así como en el RD 1697/2011 de 18 de noviembre que regula el certificado de profesionalidad.

Una vez validadas las candidaturas se formalizará el nombramiento tras la conformidad de ésta y antes del inicio del desarrollo de cada acción formativa. En caso de que alguna candidatura no sea validada por la Junta de Andalucía se pasará a la siguiente por orden de puntuación.

Disponibilidad de desplazamiento: Sí. A nivel provincial.

Otros conocimientos: En ofimática y Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación.

Todos los requisitos previstos en los puntos anteriores deberán reunirse en el momento de finalización del plazo de presentación de instancias y mantenerse durante la vigencia del contrato.

Dada la extraordinaria y urgente necesidad de nombramiento de funcionario interino de programa, se establecen requisitos específicos de conformidad con el artículo 56.3 del TREBEP, por el cual se establece que "Podrá exigirse el cumplimiento de otros requisitos específicos que guarden relación objetiva y proporcionada con las funciones asumidas y las tareas a desempeñar. En todo caso, habrán de establecerse de manera abstracta y general."

QUINTA.- Duración prevista del nombramiento.

Sin perjuicio de las posibles prórrogas que pudieran aprobarse previa justificación, las fechas aproximadas previstas de inicio y fin para el personal solicitado son las siguientes:

Denominación puesto de trabajo	Fecha aproximada de inicio	Fecha aproximada fin
1 Docente para itinerario "Dirección y coordinación de actividades de tiempo libre educativo infantil y juvenil I".	30/jun/2022	25/nov/2022

Dicho cronograma está sujeto al cumplimiento, y la validación del equipo técnico según lo establecido en el art. 13 del RD 34/2008 de 18 de enero, así como en el RD 1697/2011 de 18 de noviembre que regula el certificado de profesionalidad.

SEXTA.- Subgrupo y categoría.

Dado el nivel mínimo académico requerido para el puesto de trabajo, el perfil solicitado se corresponde con un Técnico de nivel Medio A2.

SÉPTIMA.- Ubicación y horario de la prestación de servicios.

El Centro de trabajo estará radicado en el C.E.P "El Madrugador", sito en el Puerto de Santa María.

El horario de la prestación de servicios será el que corresponda al personal nombrado a tiempo completo, y esté establecido para los centros de trabajo del IEDT, teniendo en cuenta las necesidades derivadas de la impartición presencial de la actuación formativa.

Horario del curso, turno de mañana: de 9:00 a 14:00 horas.

OCTAVA.- Instancias y admisión de aspirantes

1.- En las instancias solicitando tomar parte en la presente convocatoria, que deberán estar debidamente cumplimentadas, manifestarán los/as aspirantes que

reúnen todas y cada una de las condiciones y requisitos exigidos en la Base CUARTA, referidos siempre a la fecha de expiración del plazo de presentación de solicitudes, y que aceptan en todos sus extremos las presentes bases.

Las instancias deberán presentarse a través de la sede electrónica del IEDT. (<https://sede.dipucadiz.es>), utilizándose preferentemente la instancia modelo que se facilitará en la página web del IEDT, dentro del plazo de 5 días hábiles, contados a partir del siguiente de la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y tablón de anuncio de la Diputación de Cádiz.

2.- Expirado el plazo de presentación de instancias, la Vicepresidenta dictará resolución, en el plazo máximo de 15 días, declarando aprobada la lista de admitidos/as y excluidos/as, la cual se adoptará en atención a lo declarado por los/as aspirantes. Dicha Resolución, que se publicará en el Tablón Electrónico de Anuncios y Edictos de la Diputación Provincial de Cádiz, y en la página web del IEDT de la Diputación de Cádiz, indicará el plazo de 3 días hábiles para subsanación de defectos por los/as aspirantes excluidos/as.

La publicación de dicha Resolución será determinante de los plazos a efectos de posibles impugnaciones o recursos.

3. Los candidatos deberán presentar el modelo de Solicitud, acompañado de la siguiente documentación que acredite el cumplimiento de los requisitos exigidos por la Base Cuarta, mediante copia simple:

- DNI, o documentación equivalente (no imprescindible si se opta por la presentación telemática).
- Titulación universitaria de Grado o Diplomatura.
- Certificado Oficial de Vida Laboral Actualizado.
- Contrato/s de trabajo o certificado/s de empresa en los que quede suficientemente acreditado el puesto desempeñado y las funciones desarrolladas, y en caso necesario, certificado de la entidad contratante en el que se certifique la experiencia en el ejercicio de acciones de orientación.
- Título o certificado oficial que acredite la formación exigida en cada uno de los perfiles.

Las personas con discapacidad, debidamente acreditada por los órganos competentes de la Administración Pública correspondiente, podrán pedir en la solicitud adaptaciones de tiempo y medios para la realización de la prueba selectiva. En todo caso, deberán adjuntar tanto la certificación que acredite su discapacidad, como la que acredite la compatibilidad de la misma con el desempeño de las funciones que se describan en la presente convocatoria.

4.- Contra la Resolución aprobatoria de la lista podrá interponerse, alternativamente, o recurso de reposición potestativo, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la recepción de esta notificación, ante el Alcalde de este Ayuntamiento, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas -LPACAP-, o recurso contencioso-administrativo, ante los Juzgados de lo Contencioso-Administrativo de Cádiz en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la recepción de la presente notificación, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo, no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquél sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. Asimismo, podrá ejercitar cualquier otro recurso que considere pertinente

NOVENA.- PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN.

La selección se llevará a cabo entre los candidatos que presenten su solicitud que aportarán junto con su solicitud, los documentos acreditativos de cumplir los requisitos generales y específicos.

La no presentación de los mismos supondrá la exclusión del proceso de selección.

Las personas con discapacidad, debidamente acreditada por los órganos competentes de la Administración Pública correspondiente, podrán pedir en la solicitud adaptaciones de tiempo y medios para la realización de la prueba selectiva. En todo

caso, deberán adjuntar tanto la certificación que acredite su discapacidad, como la que acredite la compatibilidad de la misma con el desempeño de las funciones que se describan en la correspondiente convocatoria.

Una vez recepcionadas la documentación aportada por los mismos, así como concluido el plazo de 5 días hábiles para la presentación de las instancias se procederá a publicar la lista provisional de admitidos y excluidos en el Tablón de Edictos del IEDT, estableciéndose un plazo de 3 días hábiles para la subsanación de errores.

Finalizado el plazo de subsanación de errores se publicará la lista definitiva de admitidos y la fecha y lugar de la prueba selectiva.

La prueba selectiva, que podrá ser oral o escrita, consistirá en la resolución de un cuestionario, preguntas cortas, tipo test o simulación docente donde el aspirante demuestre el conocimiento de la materia a impartir, en el tiempo que se determine en ese momento, no superior a 60 minutos. En cualquier caso el ejercicio estará relacionado con las funciones a desempeñar. La prueba se realizará respetando todas normas adoptadas por el IEDT para la situación del Covid-19.

1. CRITERIOS DE VALORACIÓN DE LA PRUEBA

La capacidad y formación general supondrá un 50 % de la puntuación total de este ejercicio, la claridad de ideas un 25 %, la precisión y rigor en la exposición un 15 % y la calidad de expresión un 10 %.

La puntuación definitiva y única de esta prueba se valorará con una puntuación de 0 a 10 puntos. Una puntuación inferior a 5 puntos supondrá la exclusión del proceso selectivo.

DÉCIMA.- RELACIÓN DE APROBADOS

Concluida la prueba selectiva, se hará público en el Tablón de Edictos del IEDT el listado provisional de seleccionados, estableciéndose un plazo de 3 días hábiles para la presentación de reclamaciones; en caso de no existir reclamaciones, se elevará a definitivo el listado provisional sin más trámite; si, por el contrario, se presentasen reclamaciones, una vez resueltas por el Órgano de Selección, se expondrá en el mismo lugar, el listado definitivo de seleccionados, que bajo ninguna circunstancia podrá contener un número superior al de convocados.

Los candidatos seleccionados deberán presentar los originales de los requisitos exigidos en Base Cuarta en el Registro General del IEDT a fin de comprobar su autenticidad.

Asimismo se creará, una lista de reserva con los/as aspirantes no seleccionados/as, por orden de puntuación, exclusivamente sustituciones y renunciadas.

DÉCIMO PRIMERA.- COMISIÓN DE SELECCIÓN.

La Comisión de Selección estará formada por el Presidente, Secretario, con voz, pero sin voto, y 3 Vocales, estando constituida por personal técnico. Los miembros deberán poseer igual o superior nivel de titulación a la exigida para el acceso a los puestos convocados.

Se designarán miembros suplentes de la Comisión, no pudiendo constituirse ni actuar sin la asistencia del Presidente y Secretario o en su caso, de quienes le sustituyan, y la mitad al menos, de sus miembros.

Los miembros de la Comisión deberán abstenerse de intervenir y los interesados podrán promover la recusación de los mismos cuando concurran algunas de las circunstancias previstas en los artículos 23 y 24 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas. Las decisiones de la Comisión se adoptarán por mayoría de los miembros presentes, resolviendo, en caso de empate, el voto de calidad del que actúe como Presidente.

La Comisión de Selección quedará facultada, para resolver las dudas que pudieran surgir en la aplicación de las bases, y para decidir respecto a lo no contemplado en las mismas.

Asimismo, se podrá nombrar a una persona asesora, con voz pero sin voto, experta en las funciones a desarrollar en el puesto de trabajo.

Al Tribunal le corresponde el desarrollo y calificación de la documentación aportada, estando vinculado en su actuación a las presentes Bases y no pudiendo aprobar ni declarar que han superado el proceso selectivo un número superior de aspirantes al de plazas convocadas.

Los/as miembros del Tribunal deberán abstenerse de intervenir, notificándolo a la autoridad convocante, y los/as aspirantes podrán recusarlos/as cuando concurran las circunstancias previstas en el artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, o cuando hubiesen realizado tareas de preparación de aspirantes en los cinco años anteriores a la publicación de la convocatoria.

El Tribunal no podrá constituirse ni actuar sin la presencia de la mayoría de sus miembros, titulares o suplentes indistintamente. Las decisiones se adoptarán por mayoría de votos.

En caso de ausencia del/la presidente/a titular o suplente, la presidencia delegará ésta en un/a miembro del Tribunal.

Las actuaciones del Tribunal pueden ser recurridas en alzada ante la Presidencia, en el plazo de un mes a contar desde que éstas se hicieron públicas, de acuerdo con los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

DÉCIMO SEGUNDA.- VALIDACIÓN

Este proceso selectivo quedará supeditado a la validación del equipo técnico según lo establecido en el art. 13 del RD 34/2008 de 18 de enero, así como en el RD 1697/2011 de 18 de noviembre que regula el certificado de profesionalidad.

SELECCIÓN CONDICIONADA A LA VALIDACIÓN DE LA CAPACITACIÓN TÉCNICA DEL FORMADOR POR LA JUNTA DE ANDALUCÍA, AL TENER COMO OBJETIVO ESTA SELECCIÓN LA OBTENCIÓN DE CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD, COMPETENCIA DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA.

DÉCIMO TERCERA.- PUBLICACIÓN

Las presentes bases y convocatoria se publicarán en el BOP de Cádiz, en el Tablón de Anuncios y Edictos de la Diputación Provincial de Cádiz y en la página web del IEDT de la Diputación de Cádiz. El resto de las Resoluciones, así como los acuerdos del Órgano de Selección se publicarán en el Tablón Electrónico de Anuncios y Edictos de la Diputación Provincial de Cádiz, y en la página web del IEDT de la Diputación de Cádiz.

DECIMO CUARTA.- VINCULACIÓN DE LAS BASES

Las presentes bases vinculan a la Administración, al Tribunal y a quienes participen en el proceso selectivo, y tanto la presente convocatoria como cuantos actos administrativos deriven de ésta y de las actuaciones del Tribunal podrán ser impugnados por los/as interesados/as en los casos, plazos y forma establecida en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

DECIMO QUINTA.-NORMA FINAL.

Contra la presente convocatoria, podrá interponerse, con carácter potestativo, recurso de reposición ante IEDT, en el plazo de un mes desde su publicación o bien recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses desde su publicación de conformidad con lo dispuesto en La Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas y en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contenciosa-Administrativa, significándose, que en caso de interponer recurso de reposición, no se podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido la desestimación presunta del mismo.

Asimismo, la Administración podrá, en su caso, proceder a la revisión de las resoluciones del Órgano de Selección, conforme a lo previsto en la citada Ley 39/2015, de 1 de octubre.

**ANEXO I
SOLICITUD**

SOLICITUD DE ADMISIÓN A PRUEBAS SELECTIVAS LA SELECCIÓN DE UNA PLAZA DE TÉCNICO EN FORMACIÓN, COMO FUNCIONARIO INTERINO DE PROGRAMA PARA EL PROYECTO PÓRTICO-DIPUFORMA DEL INSTITUTO DE EMPLEO Y DESARROLLO SOCIOECONÓMICO Y TECNOLÓGICO DE LA DIPUTACIÓN DE CÁDIZ Y COFINANCIADAS CON CARGO A FONDOS EUROPEOS EN EL MARCO DEL PROGRAMA OPERATIVO EMPLEO, FORMACIÓN Y EDUCACIÓN 2014-2020 (POEFE).

1 - DENOMINACIÓN DE LA/AS PLAZA/AS A LA QUE ASPIRA.			
2 - SOLICITANTE			
APELLIDOS		NOMBRE	
FECHA DE NACIMIENTO	EDAD	MUNICIPIO DE NACIMIENTO	PROVINCIA DE NACIMIENTO
DNI		TELÉFONO	MÓVIL
CORREO ELECTRÓNICO			
DOMICILIO (sólo en el caso de que opte por notificación postal)			CÓDIGO POSTAL
MUNICIPIO		PROVINCIA	PAÍS
3 - MEDIO DE NOTIFICACIÓN PREFERENTE PARA ESTA SOLICITUD (1)			
<input type="checkbox"/> NOTIFICACIÓN ELECTRÓNICA			
Si desea que el medio de notificación preferente para esta solicitud sea electrónico, mediante comparecencia en la sede electrónica de la Diputación de Cádiz, indique el correo electrónico y el número de teléfono móvil donde desea recibir un aviso indicándole que acceda a la sede electrónica para consultar el contenido de la notificación. Si acepta este modo de notificación, se somete expresamente a lo dispuesto en el Título VII del Reglamento de Administración Electrónica de la Diputación de Cádiz. Podrá, en cualquier momento, revocar su consentimiento para que las notificaciones dejen de efectuarse por vía electrónica, dirigiéndose al órgano competente e indicándole la dirección postal donde practicar las futuras notificaciones. Para más información consulte el siguiente enlace https://sede.dipucadiz.es/ayuda.html .			
CORREO ELECTRÓNICO		TELÉFONO MÓVIL	
<input type="checkbox"/> NOTIFICACIÓN POSTAL			
Si desea que el medio de notificación preferente para esta solicitud sea mediante correo postal, indique el domicilio donde desea recibir las posibles notificaciones que se deriven de esta solicitud: domicilio del apartado 2			
4 - EXPONE			
Reuniendo todos los requisitos de la convocatoria pública emitida por el Instituto de Empleo y Desarrollo Socioeconómico y Tecnológico de la Excm. Diputación Provincial de Cádiz para la plaza indicada en el apartado 1 de la presente solicitud.			
5 - SOLICITA			
<input checked="" type="checkbox"/> Ser admitido/a al proceso de selección de las plazas ofertadas con arreglo a la Convocatoria.			
<input type="checkbox"/> Realizar la prueba de español para personas extranjeras.			
6 - DOCUMENTACIÓN ADJUNTA			
De acuerdo con las exigencias de la convocatoria, esta instancia se acompañará de la documentación adjunta relacionada en siguiente apartado y, si procede, de los siguientes documentos:			
a) Fotocopia del Documento Nacional de Identidad o documento que acredite la identidad del aspirante			
b) Documentación acreditativa del título de Ingeniería Técnica Industrial, o titulación equivalente.			
c) Documentación acreditativa de la experiencia laboral de, al menos, 2 años, según lo establecido en la Base Cuarta.			
d) Certificado de vida laboral.			
e) Permiso de conducir clase B.			
7 - DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD			
La persona abajo firmante, DECLARA, que son ciertos todos y cada uno de los datos consignados en esta solicitud y que cumple los requisitos establecidos en las Bases Generales que rige esta convocatoria; asimismo acepta el contenido de esta convocatoria y se compromete, en caso de superar el proceso selectivo, a presentar los documentos originales exigidos, o copia compulsada por el órgano de expedición.			

FIRMADO POR
Información sobre Protección de Datos Personales. Los datos personales facilitados mediante el presente formulario serán tratados por la Diputación Provincial de Cádiz, para la selección de personal descrita en el encabezado. Podrá ejercer sus derechos de acceso, rectificación, supresión, oposición, limitación o portabilidad: dirigiéndose al Delegado de Protección de Datos por correo electrónico: dpd@dipucadiz.es, o al teléfono 956240320; de forma electrónica a través de la Sede electrónica https://sede.dipucadiz.es ; o de forma postal enviando un escrito al Registro General de Diputación (Edificio Roma), en Avenida 4 de diciembre de 1977, 12, 11071 de Cádiz. Puede consultar toda la información completa en https://www.dipucadiz.es/protecciondedatos/ .

**ANEXO II
TRIBUNAL CALIFICADOR**

COMPOSICIÓN TRIBUNAL DE SELECCIÓN			
Presidente/a:	Tamara Muñoz Pinto	Suplente:	Rocío Padilla Pérez
Secretario/a:	Begoña Gallardo Cabrales	Suplente:	Adelaida Moares Gainza
Vocales:	Delicia De Melo Rodríguez	Suplentes:	Noelia Villar Álvarez
	Antonio Dueñas Martín		Carmen Ramos Otero
	Antonio Pinto González		Luis Mena Santos

Nº 60.056

ADMINISTRACION LOCAL

AYUNTAMIENTO DE TREBUJENA ANUNCIO

Por Decreto del Cuarto Teniente Alcalde, Delegado de Hacienda, con número 333/2022, de fecha 27 de mayo, se dicta resolución aprobando provisionalmente el Padrón Fiscal Municipal regulador de la Tasa por Conservación y Vigilancia de Panteones y Nichos en el Cementerio Municipal, así como su lista cobratoria, correspondiente al ejercicio 2022.

Lo que se hace público, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 33 de la Ordenanza Municipal de Gestión, Recaudación e Inspección de Tributos Locales en relación con lo dispuesto en el artículo 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, durante el plazo de quince días, contados a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, durante el cual los interesados podrán examinarlo y formular las alegaciones que estimen oportunas, haciéndose constar que en el caso de no producirse, esta resolución debe de entenderse como definitiva.

Dicho Padrón se encuentra en la Unidad de Rentas, sita en la primera planta de este Ayuntamiento a disposición de los interesados.

La exposición pública del presente Padrón producirá los efectos de notificación de las liquidaciones de cuotas que figuren consignadas.

Según lo estipulado en la Disposición Adicional 1.2 a) de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en relación con lo dispuesto en la Disposición Adicional cuarta de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, contra las cuotas comprendidas en el referido Padrón podrá interponerse Recurso de Reposición, previo al Contencioso - Administrativo, ante el Sr. Alcalde - Presidente, en el plazo de UN MES, a partir del día siguiente al de finalización de la exposición pública del padrón que nos ocupa.

El recurso de reposición se regirá por lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 14 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 05 de Marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

Lo que se hace constar a los efectos oportunos.

En Trebujena, El Cuarto Teniente - Alcalde. D. Manuel Cala Moreno.

Nº 57.449

AYUNTAMIENTO DE CHICLANA DE LA FRONTERA

Extracto del Acuerdo de Junta de Gobierno, de 24 de Mayo de 2022, sobre la aprobación de la Convocatoria pública de subvenciones a asociaciones y federaciones de mujeres y otras entidades sin ánimo de lucro para la realización de programas y proyectos en materia de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres correspondiente al año 2022.

BDNS (Identif.): 630770.

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b) y 20.8.a) de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/630770>).

Extracto del Acuerdo de Junta de Gobierno, de 24 de Mayo de 2022, sobre la aprobación de la Convocatoria pública de subvenciones a asociaciones y federaciones de mujeres y otras entidades sin ánimo de lucro para la realización de programas y proyectos en materia de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres correspondiente al año 2022.

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b) y 20.8.a) de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria, cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones, <https://www.pap.hacienda.gob.es/bdnstrans/GE/es/convocatorias>
Primero.- Entidades Beneficiarias.
Podrán acceder a la subvención aquellas asociaciones y federaciones de

mujeres y otras entidades sin ánimo de lucro, que además de los requisitos generales establecidos en el artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, reúnan los relacionados en el apartado CUARTO.- REQUISITOS PARA SOLICITAR LA SUBVENCIÓN de la Convocatoria.

Segundo.- Objeto.

El objeto de la presente convocatoria es regular en régimen de concurrencia competitiva la concesión de subvenciones que el Ayuntamiento de Chiclana, a través de la Delegación de Mujer, destina a las asociaciones y federaciones de mujeres y otras entidades sin ánimo de lucro, para la ejecución, dentro de la localidad, de proyectos que tengan como objeto la igualdad entre mujeres y hombres, y el fortalecimiento y consolidación de la red de asociaciones de mujeres de este municipio.

Se establecen tres líneas de subvenciones:

1. Funcionamiento y mantenimiento de locales sociales de asociaciones y/o federaciones de mujeres de nuestra localidad.

2. Programas y proyectos de actividades cuyo objeto sea la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres y la participación social, cultural, política y económica de las mujeres.

3. Adquisición de material inventariable cuyo objeto sea la realización del programa o proyecto de actividades que se solicita.

Se considerarán preferentes aquellos proyectos que trabajen las siguientes temáticas:

La prevención e intervención de las violencias machistas.

La promoción de la igualdad de oportunidades, con especial atención a la integración social y laboral de las mujeres.

La formación en igualdad y género.

La corresponsabilidad.

La educación afectivo-sexual de la ciudadanía, con especial referencia a la población joven.

Podrán ser subvencionados también aquellos proyectos que contemplen, entre otras, las siguientes iniciativas:

La participación social, cultural, política y económica de las mujeres.

La atención a la diversidad de las mujeres y a su especificidad.

El impulso, el crecimiento y la creación de redes en torno al movimiento asociativo.

La igualdad de oportunidades con perspectiva de género como derecho humano.

La salud diferencial de las mujeres.

La formación y el acceso a las nuevas tecnologías de las mujeres.

La formación de la población masculina en igualdad y género.

La formación en lenguaje inclusivo.

La perspectiva de género en la publicidad y en los medios de comunicación.

La atención a la diversidad cultural y la feminización de la pobreza.

La prevención e intervención en la explotación sexual.

La formación y participación en la promoción de la igualdad de género de la población infanto-juvenil.

La visibilidad de las mujeres a lo largo de la historia.

Los estudios e investigaciones con perspectiva de género.

Tercero.- Convocatoria.

La Convocatoria tiene por finalidad, regular la concesión de subvenciones que el Ayuntamiento de Chiclana, a través de la Delegación de Mujer, destina a las asociaciones y federaciones de mujeres y otras entidades sin ánimo de lucro, para la ejecución, dentro de la localidad, de proyectos en materia de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.

A fin de garantizar la suficiente difusión de la Convocatoria, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones; en el Real Decreto 130/2019, de 8 de marzo, por el que se regula la Base de Datos Nacional de Subvenciones y la publicidad de las subvenciones y demás ayudas públicas; así como en la Resolución de 15 de junio de 2020, de la Intervención General de la Administración del Estado, por la que se regula el proceso de registro y publicación de convocatorias en el Sistema Nacional de Publicidad de Subvenciones y Ayudas Públicas, la misma podrá ser consultada en la Base de Datos Nacional de Subvenciones.

Cuarto.- Cuantía.

El Ayuntamiento de Chiclana destinará la cantidad de hasta VEINTIDOS MIL EUROS (22.000,00€) con cargo al presupuesto municipal de 2022, distribuida de la siguiente forma:

a) La cantidad de hasta MIL EUROS (1.000,00€), correspondiente a la línea de subvención de mantenimiento de locales sociales de asociaciones de mujeres de la localidad.

b) La cantidad de hasta VEINTE MILEUROS EUROS (20.000,00€), correspondiente a la línea de subvención de proyectos y programas cuyo objeto sea la igualdad de género.

c) La cantidad de hasta MIL EUROS (1.000,00€), correspondiente a la línea de subvención de adquisición de bienes inventariables.

Quinto. Plazo de presentación de solicitudes.

El plazo de presentación de solicitudes será de 30 días naturales contados a partir del día siguiente a aquel en que tenga lugar la publicación de la convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Las solicitudes habrán de ajustarse al modelo que figura como Anexo I de la convocatoria, que deberá ser debidamente cumplimentado en todos sus apartados y suscrito por la persona que ostente la representación legal de la entidad.

Tanto las solicitudes como la documentación exigida deberán presentarse de forma electrónica, bien a través de la ventanilla virtual del Ayuntamiento de Chiclana de la Frontera, bien a través de otro medio electrónico de conformidad con lo establecido en los artículos 14 y 16, la Disposición Transitoria Segunda y demás de aplicación de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Sexto.- Otros datos.

Las solicitudes deberán presentarse acompañadas del correspondiente proyecto y presupuesto, cumplimentando los oportunos Anexos que acompañan a la Convocatoria.

Las organizaciones o entidades sólo podrán presentar una solicitud a la línea de subvención para mantenimiento de locales sociales de asociaciones y/o federaciones de mujeres, y dos solicitudes como máximo por cada una de las otras dos líneas de subvenciones a la presente convocatoria.

Los pagos de las subvenciones se efectuarán conforme disponen las Bases de Ejecución del Presupuesto 2022 de este Ayuntamiento, según las disponibilidades de caja existentes, y conforme a las prioridades, órdenes y directrices emanadas de la Delegación de Hacienda.

Chiclana de la Frontera, 30 de mayo de 2022. SUSANARIVAS CÓRDOBA,
DELEGADA DE MUJER.

Nº 57.690

AYUNTAMIENTO DE CHICLANA DE LA FRONTERA

Extracto del Acuerdo adoptado por la Junta de Gobierno Local de este Excmo. Ayuntamiento de Chiclana de la Frontera, el 24 de mayo de 2022, relativo a la aprobación de la Convocatoria Pública de Subvenciones a Proyectos en Materia de Cooperación para el Desarrollo y Ayudas Humanitarias, correspondiente al ejercicio 2022.

BDNS (Identif.): 630747.

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/630747>).

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3 b) y 20.8 a) de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la Convocatoria Pública de Subvenciones a Proyectos en materia de Cooperación para el Desarrollo y Ayudas Humanitarias del ejercicio 2022, cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<http://www.pap.minhap.gob.es/bdnstrans/index>).

Primero. Entidades beneficiarias.

Podrán acceder a la subvención, aquellas organizaciones y entidades solicitantes, que reúnan además de los requisitos generales establecidos en el artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, los establecidos en la presente convocatoria.

Segundo. Objeto.

El objeto de la presente convocatoria es la de regular la concesión de subvenciones para la ejecución de proyectos en materia de Cooperación para el Desarrollo y de Ayudas Humanitarias, ambas en régimen de concurrencia competitiva.

La pandemia provocada por la COVID-19 ha acentuado, mas si cabe, la pobreza, el hambre y la vulneración de los derechos humanos... en países en vías de desarrollo. En este escenario de crisis global, el Ayuntamiento de Chiclana considera necesario reforzar el apoyo a cuantas acciones tienen por finalidad contribuir al desarrollo humano, cultural, social y económico sostenible de los grupos humanos, países y comunidades más empobrecidas, y por otro lado, la de regular la concesión de subvenciones en materia de ayudas humanitarias, esto es, aquellas intervenciones que tienen como objetivo salvar vidas, aliviar el sufrimiento, proteger y restablecer los derechos humanos y garantizar la protección en el futuro de la población en situación de vulnerabilidad y/o víctimas de catástrofe natural o conflicto bélico, garantizando su dignidad.

Tercero. Convocatoria.

La presente convocatoria tiene por finalidad regular la concesión de subvenciones que el Ayuntamiento de Chiclana de la Frontera otorga a través de la Delegación de Cooperación Internacional, para la realización de proyectos de cooperación para el desarrollo y ayudas humanitarias. A fin de garantizar la suficiente difusión, la convocatoria estará sujeta a las obligaciones derivadas del RD 130/2019, de 8 de marzo, y la resolución de 15 de junio de 2020, de la Intervención General de la Administración del Estado, por la que se regula el proceso de registro y publicación de convocatorias en el Sistema Nacional de Publicidad de Subvenciones y Ayudas Públicas.

Cuarto. Cuantía.

El Ayuntamiento de Chiclana de la Frontera destinará a estos efectos la cantidad de ochenta y cinco mil setecientos euros (85.700€), con cargo al Presupuesto Municipal de 2022, distribuida de la siguiente forma:

1. La cantidad de hasta setenta y siete mil euros (77.000€), correspondiente a proyectos en materia de Cooperación para el Desarrollo.
2. La cantidad de hasta ocho mil setecientos euros (8.700€), correspondiente a proyectos en materia de Ayuda Humanitaria.

Quinto. Plazo, forma y lugar de presentación de solicitudes.

El plazo de presentación será de 30 días naturales, contados a partir del día siguiente a aquel en que tenga lugar la publicación de esta convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Las solicitudes de subvención se formalizarán conforme al formulario que figura como (Anexo I) a esta convocatoria debidamente cumplimentado en todos sus apartados, suscrita por la persona que ostente la representación legal de la entidad.

Las solicitudes y la documentación exigidas deberán presentarse, de forma electrónica, bien a través de la ventanilla virtual de este Ayuntamiento, o bien por otro medio electrónico, de conformidad con lo establecido en los artículos 14, 16 y la Disposición Transitoria Segunda, de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Sexto. Otros datos.

Las solicitudes deberán presentarse acompañadas de un proyecto y presupuesto, cumplimentando los anexos que se incluyen en la convocatoria.

Las organizaciones o entidades podrán presentar como máximo dos solicitudes por cada una de las líneas de la presente convocatoria.

Chiclana de la Frontera, 27 de mayo de 2022. Cándida Verdier Mayoral,
Teniente de Alcalde Delegada de Cooperación Internacional.

Nº 57.691

AYUNTAMIENTO DE CHICLANA DE LA FRONTERA

Extracto del Acuerdo adoptado por la Junta de Gobierno Local de este Excmo. Ayuntamiento de Chiclana de la Frontera, el 24 de mayo de 2022, relativo a la aprobación de la Convocatoria Pública de Subvenciones a Proyectos en Materia de Educación para el Desarrollo, correspondiente al ejercicio 2022.

BDNS (Identif.): 630743.

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/630743>).

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3 b) y 20.8 a) de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la Convocatoria Pública de Subvenciones a Proyectos en materia de Educación para el Desarrollo del ejercicio 2022, cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<http://www.pap.minhap.gob.es/bdnstrans/index>).

Primero. Entidades beneficiarias.

Podrán acceder a la subvención, aquellas organizaciones y entidades solicitantes, que reúnan además de los requisitos generales contemplados en el artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, los establecidos en la presente convocatoria.

Segundo. Objeto.

El objeto de la presente convocatoria es la de regular la concesión de subvenciones para la ejecución de proyectos de educación para el desarrollo, en régimen de concurrencia competitiva, a aquellas entidades que tengan por objetivo la sensibilización de la población residente en el municipio de Chiclana de la Frontera mediante la difusión, la educación sobre el conocimiento de la realidad de los países en vía de desarrollo, la generación de la reflexión crítica, la cultura de paz, la interculturalidad, la actitud solidaria y la participación activa y comprometida de la ciudadanía sobre la situación de pobreza en la que viven grandes sectores de población en el mundo, así como sus causas.

Tercero. Convocatoria.

La presente convocatoria tiene por finalidad regular la concesión de subvenciones que el Ayuntamiento de Chiclana de la Frontera otorga a través de la Delegación de Cooperación Internacional, para la realización de proyectos de educación para el desarrollo. A fin de garantizar la suficiente difusión, la convocatoria estará sujeta a las obligaciones derivadas del RD 130/2019, de 8 de marzo, y la resolución de 15 de junio de 2020, de la Intervención General de la Administración del Estado, por la que se regula el proceso de registro y publicación de convocatorias en el Sistema Nacional de Publicidad de Subvenciones y Ayudas Públicas.

Cuarto. Cuantía.

El Ayuntamiento de Chiclana de la Frontera destinará a estos efectos la cantidad de siete mil ochocientos euros (7.800€), con cargo al Presupuesto Municipal de 2022.

Quinto. Plazo, forma y lugar de presentación de solicitudes.

El plazo de presentación será de 30 días naturales, contados a partir del día siguiente a aquel en que tenga lugar la publicación de esta convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Las solicitudes de subvención se formalizarán conforme al formulario que figura como (Anexo I) a esta convocatoria debidamente cumplimentado en todos sus apartados, suscrita por la persona que ostente la representación legal de la entidad.

Las solicitudes y la documentación exigidas deberán presentarse, de forma electrónica, bien a través de la ventanilla virtual de este Ayuntamiento, o bien por otro medio electrónico, de conformidad con lo establecido en los artículos 14, 16 y la Disposición Transitoria Segunda, de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Sexto. Otros datos.

Las solicitudes deberán presentarse acompañadas de un proyecto y presupuesto, cumplimentando los anexos que se incluyen en la convocatoria.

Las organizaciones o entidades podrán presentar como máximo dos solicitudes a la presente convocatoria.

Chiclana de la Frontera, 27 de mayo de 2022. Cándida Verdier Mayoral,
Teniente de Alcalde Delegada de Cooperación Internacional.

Nº 57.692

Asociación de la Prensa de Cádiz Concesionaria del Boletín Oficial de la Provincia

Administración: Calle Ancha, nº 6. 11001 CADIZ
Teléfono: 956 213 861 (4 líneas), Fax: 956 220 783
Correo electrónico: boletin@bopcadiz.org
www.bopcadiz.es

INSERCIONES: (Previo pago)

Carácter tarifa normal: 0,107 euros (IVA no incluido).

Carácter tarifa urgente: 0,212 euros (IVA no incluido).

PUBLICACIONES: de lunes a viernes (hábiles).

Déposito Legal: CAI - 1959