

## ADMINISTRACION DEL ESTADO

### MINISTERIO DEL INTERIOR JEFATURA PROVINCIAL DE TRÁFICO CADIZ

Resolución de la Jefe Provincial de Tráfico de Cádiz sobre medidas especiales de ordenación de la circulación con motivo de la celebración de eventos en distintas localidades de la provincia.

Antecedentes de Hecho. -

La celebración el día 5 de enero de 2025 la cabalgata de Reyes Magos de Guadalcazín, la cabalgata de Reyes Magos Ela Estrella del Marqués, la cabalgata de Reyes Magos de Jimena – Bda de los Angeles, la cabalgata de Reyes Magos de El Portal, la cabalgata de Reyes Magos de Villamartin, la cabalgata de Reyes Magos de Gibaldin, y la cabalgata de Reyes Magos de la Barca de la Florida, 05-06/01/2025 la cabalgata de Reyes Magos de Rota. El día 6 de enero la cabalgata de Reyes Magos de Chipiona-Valdeconejos, la cabalgata de Reyes Magos de Las Tablas, Polilla y Añina, la cabalgata de Reyes Magos La Barca de la Florida-Puente La Guareña, la cabalgata de Reyes Magos de Cuartillos y la cabalgata de Reyes Magos de La Corta. El día 17/01/2025 el rodaje de la serie “Ella maldita alma”, afectando en su desarrollo a vías interurbanas, implica la necesidad de establecer un dispositivo especial para que la circulación sea, en todo momento, lo más segura y fluida posible.

Fundamentos de Derecho. -

En virtud de lo establecido en los artículos 5 y 6 de la Ley 6/2015, de 30 de octubre, por la que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial, corresponde a la Dirección General de Tráfico la ordenación, control y gestión de la circulación en las vías interurbanas.

El Real Decreto 1428/2003, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento General de Circulación, establece que:

Artículo 37. Ordenación especial del tráfico por razones de seguridad o fluidez de la circulación.

1. Cuando razones de seguridad o fluidez de la circulación lo aconsejen, podrá ordenarse por la autoridad competente otro sentido de circulación, la prohibición total o parcial de acceso a partes de la vía, bien con carácter general, bien para determinados vehículos o usuarios, el cierre de determinadas vías, el seguimiento obligatorio de itinerarios concretos o la utilización de arcones o carriles en sentido opuesto al normalmente previsto.

2. Para evitar entorpecimiento a la circulación y garantizar su fluidez, se podrán imponer restricciones o limitaciones a determinados vehículos y para vías concretas, que serán obligatorias para los usuarios afectados.

3. El cierre a la circulación de una vía objeto de la legislación sobre tráfico, circulación de vehículos a motor y seguridad vial sólo se realizará con carácter excepcional y deberá ser expresamente autorizado por el organismo autónomo Jefatura Central de Tráfico o, en su caso, por la autoridad autonómica o local responsable de la regulación del tráfico, salvo que esté motivada por deficiencias físicas de la infraestructura o por la realización de obras en ésta; en tal caso la autorización corresponderá al titular de la vía, y deberá contemplarse, siempre que sea posible, la habilitación de un itinerario alternativo y su señalización. El cierre y la apertura al tráfico habrá de ser ejecutado, en todo caso, por los agentes de la autoridad responsable de la vigilancia y disciplina del tráfico o del personal dependiente del organismo titular de la vía responsable de la explotación de ésta. Las autoridades competentes a que se ha hecho referencia para autorizar el cierre a la circulación de una carretera se comunicarán los cierres que hayan acordado.

4. El organismo autónomo Jefatura Central de Tráfico o, en su caso, la autoridad autonómica o local responsable de la regulación del tráfico, así como los organismos titulares de las vías, podrán imponer restricciones o limitaciones a la circulación por razones de seguridad vial o fluidez del tráfico, a petición del titular de la vía o de otras entidades, como las sociedades concesionarias de autopistas de peaje, y quedará obligado el peticionario a la señalización del correspondiente itinerario alternativo fijado por la autoridad de tráfico, en todo su recorrido. [...]

Artículo 38. Circulación en autopistas y autovías.

1. Se prohíbe circular por autopistas y autovías con vehículos de tracción animal, bicicletas, ciclomotores y vehículos para personas de movilidad reducida.

No obstante, lo dispuesto en el párrafo anterior, los conductores de bicicletas mayores de 14 años podrán circular por los arcones de las autovías, salvo que por razones justificadas de seguridad vial se prohíba mediante la señalización correspondiente. Dicha prohibición se complementará con un panel que informe del itinerario alternativo.

2. Todo conductor que, por razones de emergencia, se vea obligado a circular con su vehículo por una autopista o autovía a velocidad anormalmente reducida, regulada en el artículo 49.1, deberá abandonarla por la primera salida.

3. Los vehículos especiales o en régimen de transporte especial que excedan de las masas o dimensiones establecidas en el Reglamento General de Vehículos podrán circular, excepcionalmente, por autopistas y autovías cuando así se indique en la autorización complementaria de la que deben ir provistos, y los que no excedan de dichas masas o dimensiones, cuando, con arreglo a sus características, puedan desarrollar una velocidad superior a 60 km/h en llano y cumplan las condiciones que se señalan en el anexo III de este reglamento.

Artículo 39. Limitaciones a la circulación.

1. Con sujeción a lo dispuesto en los apartados siguientes, se podrán establecer limitaciones de circulación, temporales o permanentes, en las vías objeto de la legislación sobre tráfico, circulación de vehículos a motor y seguridad vial, cuando así lo exijan las condiciones de seguridad o fluidez de la circulación.

2. En determinados itinerarios, o en partes o tramos de ellos comprendidos dentro de las vías públicas interurbanas, así como en tramos urbanos, incluso travesías,

se podrán establecer restricciones temporales o permanentes a la circulación de camiones con masa máxima autorizada superior a 3.500 kilogramos, furgones, conjuntos de vehículos, vehículos articulados y vehículos especiales, así como a vehículos en general que no alcancen o no les esté permitido alcanzar la velocidad mínima que pudiera fijarse, cuando, por razón de festividades, vacaciones estacionales o desplazamientos masivos de vehículos, se prevean elevadas intensidades de tráfico, o cuando las condiciones en que ordinariamente se desarrolle aquél lo hagan necesario o conveniente.

Asimismo, por razones de seguridad podrán establecerse restricciones temporales o permanentes a la circulación de vehículos en los que su propia peligrosidad o la de su carga aconsejen su alejamiento de núcleos urbanos, de zonas ambientalmente sensibles o de tramos singulares como puentes o túneles, o su tránsito fuera de horas de gran intensidad de circulación.

3. Corresponde establecer las aludidas restricciones al organismo autónomo Jefatura Central de Tráfico o, en su caso, a la autoridad de tráfico de la comunidad autónoma que tenga transferida la ejecución de la referida competencia [...]

Por todo cuanto antecede, Resuelvo:

Autorizar las siguientes medidas especiales de regulación del tráfico:

- 05/01/2025, corte estático de la circulación en la carretera CA-3105 (pk 1+400 al pk 1+700), desde las 16:35 a las 17:00 horas.
- 05/01/2025, corte estático de la circulación en la carretera A-405 (pk 21+000 al pk 22+400), desde las 18:30 a las 19:20 horas.
- 05/01/2025, corte estático de la circulación en la carretera CA-3110 (pk 20+750 al pk 20+300), desde las 16:00 a las 16:10 horas.
- 05/01/2025, corte estático de la circulación en la carretera A-2003 (pk 19+290 al pk 18+610), desde las 16:25 a las 16:45 horas.
- 05/01/2025, corte estático de la circulación en la carretera A-2003 (pk 18+490), desde las 17:25 a las 17:35 horas.
- 05/01/2025, corte estático de la circulación en la carretera CA-3108 (pk 0+000 al pk 1+000) desde las 17:00 a las 20:00 horas.
- 05/01/2025, corte dinámico de la circulación en la carretera A-373 (pk 1+100 al pk 0+000) desde las 15:30 hasta las 15:45 horas.
- 05/01/2025, corte estático de la circulación en la carretera CA-4102 (pk 15+000 al pk 19+000) desde las 16:00 hasta las 20:30 horas.
- 05/01/2025, corte dinámico de la circulación en la carretera A-384 (pk 21+000 al pk 19+000) desde las 15:45 hasta las 16:00 horas.
- 05/01/2025, corte estático de la circulación en la carretera A-2002 (pk 6+000 al pk 6+800) desde las 17:00 hasta las 21:30 horas.
- 05/01/2025, corte estático de la circulación en la carretera CA-3109 (pk 0+000 al pk 0+400) desde las 19:00 hasta las 21:00 horas.
- 05/01/2025, corte dinámico de la circulación en la carretera CA-3400 (pk 2+100 al pk 2+645) desde las 13:00 hasta las 14:30 horas.
- 05/01/2025 y 06/01/2025, corte dinámico de la circulación en la carretera CA-3400 (pk 2+645 al pk 2+100) desde las 22:30 hasta las 02:00 horas
- 06/01/2025, corte dinámico de la circulación en la carretera A-480 (pk 0+000 al pk 1+180), desde las 09:00 a las 09:10 horas.
- 06/01/2025, corte dinámico de la circulación en la carretera A-2003 (pk 17+000 al pk 13+300) desde las 10:00 a las 10:30 horas.
- 06/01/2025, corte dinámico de la circulación en la carretera A-2003 (pk 13+300 al pk 17+000) desde las 13:00 a las 13:30 horas.
- 06/01/2025, corte estático de la circulación en la carretera CA-3100 (pk 1+750 al pk 4+000), desde las 11:00 a las 12:00 horas.
- 06/01/2025, corte dinámico de la circulación en la carretera A-480 (pk 0+000 al pk 1+180), desde las 09:00 a las 09:10 horas.
- 06/01/2025, corte estático de la circulación en la carretera A-2002 (pk 9+400 al pk 9+700) desde las 11:30 a las 12:00 horas.
- 06/01/2025, corte estático de la circulación en la carretera CA-3111 (pk 0+000 al pk 0+500) desde las 11:00 a las 15:00 horas.
- 17-18/01/2025, cortes intermitentes de la circulación en la carretera CA-4202 (pk 3+000 al pk 4+000) desde las 15:00 a las 03:00 horas.

30 de diciembre de 2024. LA JEFE PROVINCIAL. Fdo.: Ana B. Cobos Rodríguez. **Nº199.288/24**

## JUNTA DE ANDALUCIA

### CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y MINAS CÁDIZ

ANUNCIO DE INFORMACIÓN PÚBLICA PARA AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA DE INSTALACIÓN ELÉCTRICA DE ALTA TENSIÓN “PSFV LAS VEGAS HÍBRIDO”

De acuerdo con la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico, y con lo establecido en el Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, se somete a INFORMACIÓN PÚBLICA el expediente incoado en esta Delegación Territorial en Cádiz, con objeto de AUTORIZAR la instalación eléctrica siguiente:

Peticionario: Al-Andalus Wind Power S.L.

Domicilio: Calle Serrano Galvache 56

Términos municipales afectados: Medina Sidonia (Cádiz)

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

CARACTERÍSTICAS FUNDAMENTALES:

Planta Solar “PSFV LAS VEGAS HÍBRIDO” de 9 MW de potencia instalada, 10,01 Mwp de potencia máxima y 22 MW de potencia de evacuación (AT-

15226/22), hibridación de Parque Eólico existente “PE LAS VEGAS” de 22 MW de potencia instalada

Generador Fotovoltaico

- Módulos fotovoltaicos instalados en estructura soporte dotada de sistema de seguimiento solar a 1 eje azimutal (N-S) con seguimiento Este-Oeste.
- 16.126 módulos fotovoltaicos de 620 Wp de potencia máxima, distribuidos en series hacia 1 centro de potencia.

Centros de Potencia:

- 1 centro de potencia de 9.000 kVA, con un campo de 30 inversores de 300 kW cada uno.
- Relación de transformación 20/0,8 kV.

Red de Media Tensión

- 1 circuito subterráneo de Media Tensión en 20 kV que une el Centro de Potencia con el Centro de Seccionamiento.
- Conductor AL RHZ1-OL 12/20kV de 500 mm<sup>2</sup>.

Infraestructura de Evacuación

Centro de Seccionamiento

- Parque de 20 kV: celdas blindadas de interior, alojadas en un sólido edificio prefabricado de hormigón, aislamiento SF6, simple barra, 3 posiciones de línea, 1 posiciones de medida y 1 posición de transformador de servicios auxiliares
- Sistema de control y protección, y puesta a tierra
- Sistema de medida y comunicaciones

Línea subterránea de 20 kV desde Centro de Seccionamiento hasta la SET MEDINA 20/220 kV

• Tipo:	Línea eléctrica trifásica subterránea
• Tensión:	20 KV
• Longitud:	4.521 m
• Tipo Conductor:	AL RHZ1-OL 12/20kV de 400 mm <sup>2</sup>
• N.º de conductores por fase:	1
• N.º de cables:	3

Esta subestación de 20/220 kV conecta mediante una línea eléctrica aérea de 220 kV con la subestación de “Paterna II” con una longitud de 9,107 km, hasta la subestación propiedad de REE Arcos de la Frontera 400 kV (punto de acceso y conexión), cuya longitud es de 16,517 km. Estas conexiones no son objeto de este proyecto.

Lo que se hace público para que pueda ser examinada la documentación presentada en el Servicio de Energía de esta Delegación Territorial, sito en Calle Fernando el Católico, 3 - Edificio Junta de Andalucía - 11004 Cádiz, y formularse las alegaciones que se estimen oportunas en el plazo de TREINTA DÍAS, a partir del siguiente a la publicación del presente anuncio.

De conformidad con lo establecido en el artículo 13.1.e) de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía, procede la publicación del presente trámite de información pública en el Portal de Transparencia de la Junta de Andalucía, donde podrá accederse a la documentación presentada para su examen, y por el mismo periodo a través del siguiente enlace buscando por el número de expediente: <https://juntadeandalucia.es/servicios/participacion/todos-documentos.html>

Asimismo, la presente publicación se realiza de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y a los efectos de notificación previstos en el artículo 45 del antedicho Cuerpo legal.

Ocho de noviembre de 2024. LA DELEGADA TERRITORIAL. Fdo.: INMACULADA OLIVERO CORRAL.

Nº 176.926/24

## CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y MINAS CÁDIZ

RESOLUCIÓN DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA, HACIENDA Y FONDOS EUROPEOS Y DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y MINAS EN CÁDIZ POR LA QUE SE PONE FIN AL PROCEDIMIENTO DE DECLARACIÓN EN CONCRETO DE UTILIDAD PÚBLICA PARA LA INSTALACIÓN ELÉCTRICA DE ALTA TENSIÓN PSFV MONTEALTO. Expediente: AT-15049/22 .

ANTECEDENTES

PRIMERO.- Con fecha 20/04/2022, José Luis Ovelheiro Medina, en representación de la sociedad INVERRENOVA SL, presentó en esta Delegación Territorial solicitud de autorización administrativa previa y autorización administrativa de construcción para la planta fotovoltaica “PSFV MONTEALTO” de 4,95 MW y sus infraestructuras de evacuación, en el término municipal de Jerez de la Frontera.

Con fecha 05/05/2022 esta Delegación Territorial admite a trámite la instalación con número de expediente AT-15049/22.

SEGUNDO.- Con fecha 27/01/2023, el peticionario presenta solicitud de declaración en concreto de utilidad pública del expediente administrativo nº AT-15049/22 asociado al Proyecto PSFV MONTEALTO.

TERCERO.- Con fecha 08/08/2024, Julia Abel Silvestre, en representación de la sociedad INVERRENOVA SL, presentó solicitud de devolución de la garantía depositada, debido a que el Ayuntamiento de Jerez de la Frontera emitió informe urbanístico manifestando que el trazado de la infraestructura de evacuación de la Instalación no se considera compatible con las determinaciones del Plan General de Ordenación Urbanística (PGOU) de Jerez.

CUARTO.- Con fecha 03/09/2024, la peticionaria presenta informe del gestor de red en el cual se dejan sin efecto los permisos de acceso y conexión concedidos a

INVERRENOVA SL para la instalación PSFV MONTEALTO.

QUINTO.- Con fecha 03/09/2024, esta Delegación Territorial emite trámite de audiencia previa al archivo del expediente AT-15049/22 por el informe de compatibilidad urbanístico del Ayuntamiento de Jerez de la Frontera.

SEXTO.- Con fecha 27/09/2024, esta Delegación Territorial resuelve acordar la extinción de las obligaciones garantizadas y cancelaciones de éstas constituida por INVERRENOVA SL para la instalación PSFV MONTEALTO.

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

PRIMERO.- El TÍTULO VII, Capítulos II y V del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, desarrollo de la Ley 54/1997, de 27 de noviembre, del Sector Eléctrico, en cumplimiento de la vigente Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico, y el Decreto 9/2011, de 18 de enero, por el que se modifican diversas Normas Regulatorias de Procedimientos Administrativos de Industria y Energía, establecen los trámites reglamentarios para los procedimientos de autorización administrativa previa, autorización administrativa de construcción y declaración de utilidad pública.

SEGUNDO.- Esta Delegación Territorial de la Junta de Andalucía en Cádiz es competente para tramitar y resolver en dicho ámbito territorial los procedimientos de otorgamiento de autorizaciones administrativas reguladas en el artículo 53 de la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico, en virtud de lo previsto en el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías, modificado por el Decreto del Presidente 4/2023, de 11 de abril, el Decreto 163/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Política Industrial y Energía, el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto, así como en la Resolución de 11 de marzo de 2022 de la Dirección General de Energía, por la que se delegan determinadas competencias en los órganos directivos territoriales provinciales competentes en materia de energía.

Como consecuencia del informe desfavorable emitido por el Ayuntamiento de Jerez de la Frontera, informando desfavorablemente la solicitud de Compatibilidad Urbanística para la Instalación PSFV MONTEALTO, por no ser compatible con el PGOU de Jerez de la Frontera, esta Delegación Territorial, ante la imposibilidad que prospere la licencia urbanística para la construcción de la instalación proyectada, no puede separarse de lo que otra Administración haya dictado en el ámbito de sus competencias y vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación, en particular los artículos 21 y 84 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, a propuesta del Servicio de Energía,

RESUELVE

DENEGAR LA DECLARACIÓN EN CONCRETO DE UTILIDAD PÚBLICA a INVERRENOVA SL, para la instalación eléctrica de alta tensión planta solar fotovoltaica “PSFV MONTEALTO” y sus infraestructuras de evacuación, en el término municipal de Jerez de la Frontera, ordenando el archivo del expediente descrito en el antecedente de hecho PRIMERO.

Notifíquese la presente resolución a los interesados en el expediente, al gestor de red y a los organismos que hayan sido consultados en los trámites realizados en el expediente.

Asimismo, publíquese en el Boletín Oficial del Estado, en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía y en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz. Tales publicaciones se realizan, igualmente, a los efectos que determina el artículo 44 y siguientes de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas respecto de aquellos interesados que sean desconocidos, se ignore el lugar de notificación, o bien, intentada la misma no se hubiera podido practicar.

Contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, cabe interponer recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo competente, de acuerdo con lo establecido en los artículos 8.3, 14 y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. No obstante, con carácter potestativo, podrá interponerse recurso de reposición ante esta Delegación Territorial en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a su notificación o publicación, de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 112.1, 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y del artículo 102.5 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de Administración de la Junta de Andalucía.

Veinticuatro de octubre de dos mil veinticuatro. LA DELEGADA TERRITORIAL. INMACULADA OLIVERO CORRAL. Firmado.

Nº 180.524/24

## CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y MINAS CÁDIZ

RESOLUCIÓN DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA, HACIENDA Y FONDOS EUROPEOS Y DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y MINAS EN CÁDIZ POR LA QUE SE RECTIFICAN LOS ERRORES DETECTADOS EN LA RESOLUCIÓN DE FECHA 27/06/2024 POR LA QUE SE CONCEDE AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA Y AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA DE CONSTRUCCIÓN A INSTALACIÓN ELÉCTRICA DE ALTA TENSIÓN “PSFV MONTECASTILLO”. Expediente: AT-14962/22.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 27 de junio de 2024 se dictó Resolución de la Delegación Territorial de Economía, Hacienda y Fondos Europeos y de Industria, Energía y Minas en Cádiz por la que se por la que se concede autorización administrativa

previa y autorización administrativa de construcción a la instalación eléctrica de alta tensión "PSFV MONTECASTILLO", en el término municipal de Jerez de la Frontera, a solicitud de INVERRENOVA, S.L., que fue notificada al titular, al resto de interesados en el expediente y a los organismos que fueron consultados en los trámites realizados en el expediente. En dicha Resolución se han detectado tres errores.

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO: El artículo 109.2 de Ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, establece que "las Administraciones Públicas podrán, asimismo, rectificar en cualquier momento, de oficio o a instancia de los interesados, los errores materiales, de hecho o aritméticos existentes en sus actos".

Vistos los preceptos citados, esta Delegación Territorial en Cádiz RESUELVE

Rectificar los errores detectados, resultando que:

PRIMERO: En el segundo párrafo de la primera página, donde dice:

- Domicilio: C/Alhemas, 6 – 31500 TUDELA (NAVARRA)

Debe decir:

- Domicilio: C/ Goya, 6 – 28001 MADRID

SEGUNDO: En el punto PRIMERO del RESUELVE, en el párrafo de las características de la línea de evacuación subterránea de 15 kV, donde dice:

- Longitud total: 2.177 m

Debe decir:

- Longitud total: 2.365 m

TERCERO: En el punto SEGUNDO del RESUELVE, donde dice:

5. El e han sido establecidos por Administraciones, [...]

Debe decir:

5. El titular de la instalación tendrá en cuenta, para su ejecución, el cumplimiento de los condicionados que han sido establecidos por Administraciones, [...]

CUARTO: Queda inalterado el resto de la Resolución.

QUINTO: El peticionario deberá publicar la presente resolución en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, así como en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

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

Contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, cabe interponer en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a su notificación, recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo de Cádiz, conforme a lo establecido en los artículos 8.3, 14 y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.

Once de noviembre de dos mil veinticuatro. LA DELEGADA TERRITORIAL EN CÁDIZ. MARÍA INMACULADA OLIVERO CORRAL.

Nº 187.238/24

## CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO CADIZ

CONVENIO O ACUERDO: AGUAS DE MEDINA  
(EMPRESA MUNICIPAL MEDINA GLOBAL)

Expediente: 11/01/0303/2024

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Código 11101631012022.

Visto el texto del ACUERDO DERIVADO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA AGUAS DE MEDINA (EMPRESA MUNICIPAL MEDINA GLOBAL), suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 05/07/2024, y presentado a través de medios electrónicos en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo el 26/11/2024, 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 Acuerdo derivado del Convenio Colectivo de la empresa AGUAS DE MEDINA (EMPRESA MUNICIPAL MEDINA GLOBAL), 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 16 de diciembre de 2024. DELEGADO TERRITORIAL DE LA DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO, Fdo.: DANIEL SANCHEZ ROMAN

Acta de la mesa de negociación del convenio colectivo para el personal de la empresa municipal Medina Global.

En Medina Sidonia en fecha de 5 de Julio de 2024 en sede de la empresa Medina Global, siendo las 11:00, previamente convocada la Comisión, se da comienzo a la reunión a la que asisten:

POR LA EMPRESA: Ayuntamiento de Medina Sidonia ( Empresa Municipal medina Global), Dª María Isabel Gautier Bolaños (Área de Presidencia y servicios municipales-Medina Global)

POR LA REPRESENTACIÓN SINDICAL

Dº Juan Mora ( Delegado CCOO Servicio Limpieza)

Dº José Luis Gómez Betanzos ( Delegado CCOO Servicio Aguas )

Dº Juan José Sánchez González ( Delegado CCOO Servicio Oficinas centrales )

Dº Encarnación Gómez Sanduvete , asesora de CCOO

Dº Bernardo Moreno Benítez , asesor de CCOO

Se comienza la sesión :

1º) Se presenta propuesta de hoja de ruta sobre los acuerdos presentados por la parte social, aprobándose en los siguientes puntos:

AÑO 2024

ARTICULO 12-CONTRATACIÓN, PERIODO DE PRUEBA, PROVISIÓN Y FOMENTO DEL EMPLEO

1º) La contratación laboral se realizará con carácter general según las distintas modalidades de contratación previstas en la legislación vigente. Las personas trabajadoras de nuevo ingreso, cualquiera que sea la modalidad contractual, serán objeto de un período de prueba siempre que se pacte por escrito.

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

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, y en general, cualquier suspensión del contrato que afecte al trabajador o a la trabajadora durante el período de prueba, interrumpirá el cómputo del mismo.

Todas las bajas del personal fijo que se produzcan de forma definitiva por cualquier causa, serán cubiertas mediante el proceso de selección adecuado y específico que elaborara la empresa con la participación de los delegados de personal.

La empresa podrá constituir las bolsas que considere oportunas para cubrir las eventualidades que puedan surgir.

2) En la situación actual y para la provisión de nuevos puestos de trabajo o vacantes producidas en el servicio de limpieza se dará prioridad a las personas que tras las últimas pruebas de selección llevadas a cabo, estén realizando trabajos en fines de semana. Considerando el orden en las citadas oposiciones (según grupos) para el acceso a las referidas plazas, en el caso de renuncia de cualquier persona trabajadora del grupo, se dará paso a la siguiente en el orden.

Las personas trabajadoras que accedan a bolsas de empleo en este servicio y están contratos de fin de semana, sus contratos pasaran a estado de suspensión con reserva del puesto de trabajo al cual se podrán incorporar una vez finalizado el realizado a través de la bolsa de empleo.

Con el objetivo de mejorar la calidad en el empleo de las personas trabajadoras de fin de semana se establece la posibilidad de la realización de horas complementarias, según la regulación establecida en artículo 12 del estatuto de los trabajadores. La realización de las mismas será de aceptación voluntaria, se retribuirán como horas ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la seguridad social, no pudiendo estas superar a las horas ordinarias objeto del contrato. La cantidad de horas complementarias podrán llegar hasta el 30% de las horas ordinarias.

Artículo 15 ( Jornada Laboral)

La aplicación de la jornada laboral de 35 horas en el sector de RSU se empezara a aplicar de manera escalonada a partir del año 2025 de la forma siguiente:

Enero 2025 la jornada será de 36 horas.

Enero 2026 la jornada será de 35 horas.

Se acuerda la aplicación ( 5 de julio 2024 ), al personal de limpieza y RSU ,al igual que al resto de personal de la empresa, de la reducción de jornada de verano.

Los demás sectores según propuesta del texto de convenio.

El Plus de compensación que se le abona al personal de RSU , pasara a formar parte del salario base del citado personal.

ARTÍCULO 24 - HORAS EXTRAORDINARIAS

Tendrán la consideración de horas extraordinarias a efectos legales aquellas que excedan de la jornada máxima establecida en este convenio colectivo.

Ante la grave situación de paro existente en la provincia, ambas partes acuerdan reducir en lo posible la realización de horas extraordinarias. A tal efecto se tendrá en consideración las limitaciones establecidas en el E.T.

Sin perjuicio del carácter voluntario de estas horas, en los términos legalmente establecidos y teniendo en cuenta el carácter público de los servicios que se prestan en esta actividad, y el deber de garantizar la continuidad de dicho servicio con las mínimas interrupciones posibles, se considerarán, como horas extraordinarias de ejecución obligatoria para las personas trabajadoras las siguientes:

- a) Circunstancias de fuerza mayor que afecten al servicio.
- b) Averías o daños extraordinarios que requieran reparaciones urgentes, u otras análogas que, por su trascendencia en el funcionamiento del servicio, sean inaplazables
- c) Otras circunstancias de carácter estructural derivada de la naturaleza de la actividad, así como cualquier causa que pueda deteriorar gravemente la buena marcha del servicio; siempre y cuando no puedan ser sustituidas las horas extraordinarias, por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente. Las horas extraordinarias pueden ser abonadas o recompensadas por tiempo libre de descanso retribuido, siempre a elección de la persona trabajadora.

En el caso de compensación por tiempo de descanso se computará por el doble de horas extras realizadas. Este cómputo de horas podrá ser acumulable y no caducable para el disfrute cuando el trabajador considere.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior de 80 al año, y a los efectos del cómputo no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. Las representantes de las personal trabajadoras serán informadas mensualmente de las horas realizadas por el personal de dicha plantilla.

En cuanto a su compensación económica será el importe de una hora normal de trabajo, calculada sobre todos los conceptos salariales, más el 75% de la misma.

Artículo 29 Plus tóxico, penoso, peligroso

Aplicación del mismo , en un importe fijo ( 200 € ) a todo el personal de aguas y servicios generales ( construcción ,jardines, instalaciones deportivas, etc) desde Julio 2024.

Artículo 35 Gratificaciones extraordinarias

Servicio de RSU:

Dos gratificaciones conforme a los datos actuales , más dos a salario base ( SB+Plus de compensación ) más antigüedad ( octubre , diciembre).

Artículo 47 Plus Belén viviente

Se abonará por el servicio realizado la cantidad de 300 € ( netos) hasta un total de 20 horas, una vez superado esta cantidad de horas, el restante de las que se realicen, se abonarán como horas extras.

Artículo 48 Plus de sábado trabajados ( conductores de autobús)

Debido al carácter público del servicio se transporte urbano de pasajeros, los sábados funcionará el mismo , por lo cual se retribuirá a los conductores que realicen en estos días el servicio con una cantidad de 50 € desde Julio de 2024 y con 60 € desde enero 2025.

Artículo 49 Plus de FERIA

A los trabajadores de transporte urbano y parking que realicen sus labores en las jornadas de reducción horaria de la feria, se les abonará la cantidad de 160 € por tal concepto.

Las personas trabajadoras que por razón de los servicios que se realizan de limpieza de RSU no puedan acogerse a la citada reducción, cobrarán la parte proporcional diaria.

**AÑO 2025**

Artículo 35 Gratificaciones extraordinarias

Servicio de RSU:

Completar las gratificaciones a cuatro a salario base ( SB+Plus de compensación ) más antigüedad.

Servicios de oficinas , jardinería, construcción, piscinas (Servicios generales):

Completar las pagas extraordinarias a cuatro pagas de salario base más antigüedad. Aquellas categorías que sus pagas superen a los cuatro salarios base más la antigüedad, cobrarán divididas en cuatro pagas las cantidades actuales de las mismas.

Artículo 36 Festividad de la patrona ( sector distribución del agua)

La paga extra correspondiente al servicio de distribución de aguas, Festividad de la patrona , será del 8% de lo abonado en nómina por la empresa entre los meses de enero y mayo del correspondiente año.

Artículo 29 Plus tóxico, penoso, peligroso

Aplicación del mismo , en un importe fijo ( 260 € ) a todo el personal del servicio de aguas.

**AÑO 2026**

Artículo 29 Plus tóxico, penoso, peligroso.

Establecimiento del plus en la cantidad fija de 352 € mensuales a todo el personal que realice dichos trabajos.

**AÑO 2027**

Artículo 23 Complemento por antigüedad

La antigüedad se establece por trienios ( 3 años) por este concepto se percibirá mensualmente como complemento la cantidad del 5% del salario base de cada categoría profesional. Su devengo se efectuara desde el primero de enero del año en que se cumpla el trienio.

De igual manera, se acuerda la revisión de los salarios que no alcancen el SMI hasta llegar con los mismos a tal importe.

Queda pendiente de negociación el siguiente punto :

ARTICULO 26 –PLUS DE JORNADA PARTIDA (personal actividades deportivas y piscina)

Se establece un plus diario para la persona trabajadora que por cualquier motivo se vea obligada a partir su jornada laboral, por tal concepto se le abonará la cantidad de 10€ por día trabajado con la referida situación.

Se acuerda celebrar la próxima reunión el día 15 de Julio de 2024 a las 11 horas en la sede de Medina Global, donde se continuará con la negociación del texto del convenio colectivo.

Firmado:

POR LA EMPRESA: Ayuntamiento de Medina Sidonia (Empresa Municipal medina Global. Fdo.: Dª María Isabel Gautier Bolaños (Área de Presidencia y servicios municipales-Medina Global)

POR LA REPRESENTACIÓN SINDICAL

Fdo.: Dº Juan Mora ( Delegado CCOO Servicio Limpieza)

Fdo.: Dº José Luis Gómez Betanzos ( Delegado CCOO Servicio Aguas )

Fdo.: Dº Juan José Sánchez González ( Delegado CCOO Servicio Oficinas centrales )

Fdo.: Dº Encarnación Gómez Sanduete , asesora de CCOO

Fdo.: Dº Bernardo Moreno Benítez , asesor de CCOO.

**Nº 194.190/24**

Código 11003691012003.

Visto el texto del Acta de Acuerdo sobre modificación de convenio colectivo de la empresa CENTRO DE RECEPCIÓN Y RECICLAJE DEL PUERTO DE SANTA MARÍA URBASER, suscrito por las partes el día 128 de octubre 2024, y presentado en el registro telemático del Registro de Convenios Colectivos el día 7 de noviembre de 2024, 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 del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías,

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Acuerdo sobre modificación de convenio colectivo de la empresa CENTRO DE RECEPCIÓN Y RECICLAJE DEL PUERTO DE SANTA MARÍA URBASER, en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

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

Cádiz, a 18 de noviembre de 2024. DELEGADO TERRITORIAL DE LA DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO, Fdo.: DANIEL SANCHEZ ROMAN

MODIFICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA URBASER, S.A. CON SU PERSONAL ADSCRITO AL CENTRO DE RECEPCIÓN Y RECICLAJE DE EL PUERTO DE SANTA MARÍA (Cod. 11003691012003)

Art. 3 Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma, por lo que tendrá una duración inicial de cinco años (01/01/2022 – 31/12/2026), prorrogándose tácitamente por períodos anuales a no ser que alguna de las partes lo denuncie con una antelación de dos meses.

La regularización de las tablas para el incremento salarial del año 2022, se llevarán a efecto en la nómina del mes siguiente a la firma del presente convenio.

Art. 7 Revisión Económica del Convenio.-

Para los años de vigencia del convenio los incrementos salariales se aplicarán a todos los conceptos salariales los siguientes incrementos, siendo fijados en las tablas anexas al convenio:

- 2022: se establece un incremento salarial del 3,5%.

- 2023: se establece un incremento salarial del 3%.

- 2024: se establece un incremento salarial del 2,5%.

- 2025: se establece un incremento salarial del 2%.

- 2026: se establece un incremento salarial del 2%.

Art. 11 Seguro de vida.-

El personal comprendido en el presente convenio disfrutará hasta la finalización de su contrato, en los términos y condiciones establecidos, de un seguro de vida, que será contratado con una Cía. de Seguros, por las siguientes cuantías y riesgos, corriendo la empresa con los gastos que ello conlleva:

RIESGO	2022	2023	2024	2025	2026
Fallecimiento	10.200,00 €	10.455,00 €	10.716,38 €	10.930,71 €	11.149,32 €
Invalidez Permanente Absoluta	16.320,00 €	16.728,00 €	17.146,20 €	17.489,12 €	17.838,91 €
Muerte por accidente laboral	16.320,00 €	16.728,00 €	17.146,20 €	17.489,12 €	17.838,91 €
Muerte por accidente de circulación	16.320,00 €	16.728,00 €	17.146,20 €	17.489,12 €	17.838,91 €

Este Seguro de Vida entrará en vigor una vez se firme el convenio y se haya contratado con la compañía correspondiente y, respetando las cuantías que para cada uno de los riesgos se establecen, se actuará de acuerdo con las disposiciones que se establezcan en la Póliza. La Empresa deberá contratar el Seguro de Vida con la Cía. que considere oportuno en un plazo no superior a los tres meses.

Art. 23 Jornadas especiales.-

Como consecuencia de las características de los servicios que se prestan, se contempla además de la jornada normal de trabajo los siguientes tipos:

a) Jornada nocturna: Es la que se realiza entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente, que se realizará de forma continuada.

b) Jornada a turnos: Es la que periódicamente varían las horas de entrada y salida al trabajo. Estos turnos se llevarán a cabo de forma rotativa por meses, dándose a conocer el cuadrante de turnos a los trabajadores con 15 días de antelación a estos.

c) Jornadas en festivos y domingos: Es la que incluye festivos intersemanales o, en su caso, de descanso semanal que tendrá la misma consideración que las anteriores. La retribución de dichos días será la establecida en el anexo I.

No será de aplicación lo estipulado en el párrafo anterior al personal que en su contrato de trabajo quede estipulado que prestará sus servicios expresamente los festivos, descansando otro día de la semana.

La empresa, siempre que el servicio así lo permita, organizará el trabajo de los días 25 de diciembre y 1 y 6 de enero de forma tal que se consiga la menor dotación de personal, siendo el objetivo que en dichos días no sea imprescindible la actividad laboral en el Centro de Trabajo.

Los días 24 y 31 de diciembre se declaran festivos.

Respecto de la jornada del día 5 de enero, la empresa procederá a la

**CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO CADIZ**

CONVENIO O ACUERDO: CENTRO DE RECEPCIÓN Y RECICLAJE DE EL PUERTO DE SANTA MARÍA (URBASER) ANTES CIESA CONTEN SA

Expediente: 11/01/0288/2024

Fecha: 18/11/2024

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: CARLOS RODERO GINES

organización del servicio, de manera que, si por mayoría el turno de tarde o el de noche decide no trabajar ese día, la empresa ofrecerá a los trabajadores una fecha alternativa para recuperar esa jornada de trabajo.

**Art. 24 Permisos.-**

El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- a) Diecisiete días naturales en caso de matrimonio, ya sea civil o religioso, o registro de pareja de hecho. Cuando la boda se celebre dentro del período de vacaciones, se considerará interrumpido el disfrute de las mismas. Para que la interrupción sea efectiva el trabajador deberá comunicarlo a la empresa con diez días de antelación a la fecha de la boda.
- b) Tres días por fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho e hijos. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de cuatro días.
- c) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- d) Un día laborable por traslado de su domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- f) Dos días de asuntos propios. La solicitud para esta licencia deberá comunicarse a la empresa con al menos 48 horas de antelación, no podrán coincidir más de 2 trabajadores en los mismos días y no se podrá añadir a los periodos de vacaciones.
- A partir de la puesta en marcha de la nueva licitación, los días de asuntos propios se verán incrementados en un 1 día (3 días de asuntos propios).
- g) Excedencia voluntaria con reserva de puesto de trabajo. Los trabajadores que tengan la antigüedad exigida por ley para solicitar la excedencia voluntaria, tendrán derecho a una excedencia voluntaria con reserva de puesto de trabajo por un período mínimo de un año y máximo de dos años, pudiendo disfrutar dicha excedencia hasta un máximo de cinco trabajadores de plantilla a la vez.
- h) El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejecutado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Se considera festivo el día 3 de noviembre, festividad de San Martín de Porres. No obstante, si dicha festividad cayera en domingo, será traspasada al lunes.

**Art. 32 Complementos al puesto de trabajo.-**

Mediante este tipo de complementos se valora la actividad inherente a cada puesto de trabajo incluyéndose, en su caso, la mayor responsabilidad de los empleados que tienen bajo su mando a otros empleados o equipos. Su importe queda determinado en función de la aplicación de la tabla de conceptos salariales.

**a) Complemento de toxicidad, penosidad o peligrosidad.-**

La empresa vigilará la salud laboral en la misma para evitar, en lo posible, los peligros para los trabajadores a su servicio.

Este complemento trata de compensar aquellos puestos de trabajo que resulten excepcionalmente penosos o tóxicos o bien presenten una marcada peligrosidad, superior al riesgo normal de la industria.

Se establece una bonificación sobre el salario base del 20% para todas las categorías de Encargado General, Encargado, Administración, Monitor, Conductor, Jefe de Equipo y Peón Especialista. A partir del año 2023, la bonificación será del 22,5%, y a partir de 2024 del 25%.

**b) Complemento por asistencia.-**

Para incentivar la asistencia al trabajo se establece un complemento por día realmente trabajado. La cuantía de este viene determinado en las tablas anexas. Las únicas ausencias que se computarán como asistencia al trabajo son las derivadas de baja por Accidente Laboral y vacaciones, abonándose estas conforme a los días laborables que exista en el periodo correspondiente.

**c) Complemento por responsabilidad y actividad.-**

Compensa este complemento la especial responsabilidad que tienen los puestos de trabajo así como la actividad que tiene la persona adscrita a los mismos para el desempeño de sus funciones, atendiendo a las características de servicio público que presta la empresa.

**d) Complemento de nocturnidad.-**

Cubre las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós horas y las seis, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza. El importe de este complemento será del 25% sobre el salario base.

Para el servicio específico de retirada nocturna de cartón, si por causa de que la organización del mismo así lo precisara, tuviera una hora de comienzo anterior a las 19:00 horas, se considerará a los efectos del abono del presente complemento como una jornada nocturna completa siempre que la misma sea de las 19:00 horas en adelante. En caso de que tenga una hora de comienzo anterior a las 19:00 horas se abonará el complemento por cada hora que se desarrolle con posterioridad a las 22:00 horas.

Igualmente, y para el mismo servicio descrito anteriormente, si la jornada terminara antes de las 8:00 horas se considerará como jornada nocturna completa. Caso de terminar con posterioridad a las 8:00 horas se abonará el complemento de nocturnidad sólo a aquellas horas que se realicen dentro del horario nocturno.

**e) Plus Absentismo.-**

Siendo considerada la productividad un bien constitucionalmente protegido, cuya mejora constituye un deber básico de los trabajadores, las partes firmantes acuerdan a partir del

2022, la creación de un plus denominado PLUS ABSENTISMO, el cual se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año. De modo que aquellos trabajadores cuyo absentismo sea inferior al 5%, percibirán en un pago único no consolidable, la cantidad de 150€ brutos, siendo por tanto pagadero junto con la mensualidad de diciembre.

Para el año 2023 la cuantía será de 200€, en 2024 de 350€, en 2025 500€ y en 2026 de 600€.

Será considerado como absentismo a los términos de este plus, cualquier falta al trabajo derivada de incapacidad temporal por contingencias comunes.

Igualmente aquellas personas trabajadoras que no falten a su puesto de trabajo ningún día en el año, verán incrementado en el año posterior el número de días de vacaciones establecido en el Art. 25 en un día, máximo 32 naturales en total, retrotrayéndose nuevamente el citado día, a 31 días, en caso de que falte algún día a su puesto de trabajo.

**Art. 43 Retirada del carné de conducir.-**

Cuando para el desarrollo de su actividad al trabajador le sea obligatorio disponer de la correspondiente autorización –el permiso de conducir específico para el trabajo encomendado– y sea susceptible de ser cancelada temporal o definitivamente por la Autoridad Gubernativa o Judicial correspondiente, el trabajador está obligado a informar en todo momento a la empresa de las incidencias que se produzcan respecto a dicha autorización.

A los efectos de lo antes descrito, y sin eludir la obligación de informar sobre cualquier variación que pudiese sufrir la habilitación que le permite la conducción de vehículos, la empresa ofrecerá una reubicar a la persona trabajadora en otro puesto de trabajo acorde con sus aptitudes mientras dure la privación del permiso de conducir, percibiendo la remuneración correspondiente al nuevo puesto a ocupar, con la excepción de que el permiso le haya sido retirado por conducir bajo influencia de bebidas alcohólicas, sustancias estupefacientes o cualquier tipo de drogas en cuyo caso no tendrá ninguna obligación de ofrecerle otro puesto de trabajo.

**Disposición Transitoria Primera.-**

Para el año 2025, se pacta el abono de una paga única no consolidable por dicha anualidad, siendo abonada proporcionalmente al personal con la modalidad de contrato indefinido en la mensualidad de enero de 2025, percibiéndose igualmente por el resto de contrataciones proporcionalmente al tiempo trabajado en su liquidación pertinente.

Dicha paga será la establecida por los siguientes importes:

2025

CATEGORIA	PAGA NO CONSOLIDABLE
TÉCNICO AYUDANTE	542,68 €
OFICIAL 1ª. ADMON.	524,52 €
ENCARGADO GRAL.	664,02 €
ENCARGADO	542,68 €
OFICIAL 1ª MANTENIMIENTO	542,68 €
CONDUCTOR	506,30 €
SUPERVISOR PLANTA	494,53 €
JEFE EQUIPO	462,65 €
MAQUINISTA	473,66 €
OFICIAL 2ª. MANTENIMIENTO	453,85 €
PEÓN ESPECIALISTA	437,57 €

Igualmente, para el año 2026, se pacta el abono de otra paga no consolidable para dicha anualidad, siendo abonada proporcionalmente al personal con la modalidad de contrato indefinido en la mensualidad de enero de 2026, percibiéndose igualmente por el resto de contrataciones proporcionalmente al tiempo trabajado en su liquidación pertinente.

Dicha paga será la establecida por los siguientes importes:

2026

CATEGORIA	PAGA NO CONSOLIDABLE
TÉCNICO AYUDANTE	553,53 €
OFICIAL 1ª. ADMON.	535,01 €
ENCARGADO GRAL.	677,30 €
ENCARGADO	553,53 €
OFICIAL 1ª MANTENIMIENTO	553,53 €
CONDUCTOR	516,43 €
SUPERVISOR PLANTA	504,42 €
JEFE EQUIPO	471,90 €
MAQUINISTA	483,13 €
OFICIAL 2ª. MANTENIMIENTO	462,92 €
PEÓN ESPECIALISTA	446,32 €

**Disposición Transitoria Segunda.-**

Para el caso que con fecha 30 de junio de 2026 no fuera adjudicado el nuevo concurso, a partir del 1 de julio de 2026 se procederá al incremento adicional de las tablas salariales vigentes en ese momento en un 1% consolidable.

ANEXO I.- Tablas salariales.  
TABLAS SALARIALES 2022

CATEGORIA	SALARIO BASE	(1)	PLUS TOXICO	(2)	PLUS TRANSPORTE
TÉCNICO AYUDANTE	1.012,81 €	404,33 €	202,56 €	3,88 €	3,09 €
OFICIAL 1ª. ADMON.	1.012,81 €	404,33 €	202,56 €	3,88 €	3,09 €
ENCARGADO GRAL.	1.189,67 €	589,76 €	237,93 €	3,88 €	3,09 €
ENCARGADO	1.012,81 €	404,33 €	202,56 €	3,88 €	3,09 €
OFICIAL 1ª MANTENIMIENTO	1.012,81 €	404,33 €	202,56 €	3,88 €	3,09 €
CONDUCTOR	1.012,81 €	219,67 €	202,56 €	3,88 €	3,09 €
SUPERVISOR PLANTA	1.012,81 €	219,67 €	202,56 €	3,88 €	3,09 €
JEFE EQUIPO	1.012,81 €	97,37 €	202,56 €	3,88 €	3,09 €
MAQUINISTA	1.012,81 €	97,37 €	202,56 €	3,88 €	3,09 €
OFICIAL 2ª. MANTENIMIENTO	991,48 €	97,37 €	198,30 €	3,88 €	3,09 €
PEÓN ESPECIALISTA	944,27 €	109,70 €	188,85 €	3,88 €	3,09 €

(1) COMPLEMENTO ACTIVIDAD (2) PLUS ASISTENCIA

CATEGORÍA	FESTIVO	HORAS EXTRAS
CONDUCTOR	147,65 €	18,42 €
SUPERVISOR PLANTA	147,65 €	18,42 €
JEFE EQUIPO	147,65 €	18,42 €
MAQUINISTA	147,65 €	18,42 €
OFICIAL 2ª. MANTENIMIENTO	135,53 €	16,90 €
PEÓN ESPECIALISTA	129,08 €	16,09 €

TABLAS SALARIALES 2023

CATEGORIA	SALARIO BASE	(1)	PLUS TOXICO	(2)	PLUS TRANSPORTE
TÉCNICO AYUDANTE	1.043,19 €	416,46 €	234,72 €	4,00 €	3,18 €
OFICIAL 1ª. ADMON.	1.043,19 €	416,46 €	234,72 €	4,00 €	3,18 €
ENCARGADO GRAL.	1.225,36 €	607,45 €	275,71 €	4,00 €	3,18 €
ENCARGADO	1.043,19 €	416,46 €	234,72 €	4,00 €	3,18 €
OFICIAL 1ª MANTENIMIENTO	1.043,19 €	416,46 €	234,72 €	4,00 €	3,18 €
CONDUCTOR	1.043,19 €	226,26 €	234,72 €	4,00 €	3,18 €
SUPERVISOR PLANTA	1.043,19 €	226,26 €	234,72 €	4,00 €	3,18 €
JEFE EQUIPO	1.043,19 €	100,29 €	234,72 €	4,00 €	3,18 €
MAQUINISTA	1.043,19 €	100,29 €	234,72 €	4,00 €	3,18 €
OFICIAL 2ª. MANTENIMIENTO	1.021,22 €	100,29 €	229,78 €	4,00 €	3,18 €
PEÓN ESPECIALISTA	972,60 €	112,99 €	218,83 €	4,00 €	3,18 €

(1) COMPLEMENTO ACTIVIDAD (2) PLUS ASISTENCIA

CATEGORÍA	FESTIVO	HORAS EXTRAS
CONDUCTOR	152,08 €	18,97 €

CATEGORÍA	FESTIVO	HORAS EXTRAS
SUPERVISOR PLANTA	152,08 €	18,42 €
JEFE EQUIPO	152,08 €	18,42 €
MAQUINISTA	152,08 €	18,42 €
OFICIAL 2ª. MANTENIMIENTO	139,60 €	16,90 €
PEÓN ESPECIALISTA	132,95 €	16,09 €

TABLAS SALARIALES 2024

CATEGORIA	SALARIO BASE	(1)	PLUS TOXICO	(2)	PLUS TRANSPORTE
TÉCNICO AYUDANTE	1.069,27 €	426,87 €	267,32 €	4,10 €	3,26 €
OFICIAL 1ª. ADMON.	1.069,27 €	426,87 €	267,32 €	4,10 €	3,26 €
ENCARGADO GRAL.	1.255,99 €	622,64 €	314,00 €	4,10 €	3,26 €
ENCARGADO	1.069,27 €	426,87 €	267,32 €	4,10 €	3,26 €
OFICIAL 1ª MANTENIMIENTO	1.069,27 €	426,87 €	267,32 €	4,10 €	3,26 €
CONDUCTOR	1.069,27 €	231,92 €	267,32 €	4,10 €	3,26 €
SUPERVISOR PLANTA	1.069,27 €	231,92 €	267,32 €	4,10 €	3,26 €
JEFE EQUIPO	1.069,27 €	102,80 €	267,32 €	4,10 €	3,26 €
MAQUINISTA	1.069,27 €	102,80 €	267,32 €	4,10 €	3,26 €
OFICIAL 2ª. MANTENIMIENTO	1.046,76 €	102,80 €	261,69 €	4,10 €	3,26 €
PEÓN ESPECIALISTA	996,91 €	115,82 €	249,23 €	4,10 €	3,26 €

(1) COMPLEMENTO ACTIVIDAD (2) PLUS ASISTENCIA

CATEGORÍA	FESTIVO	HORAS EXTRAS
CONDUCTOR	155,88 €	19,45 €
SUPERVISOR PLANTA	155,88 €	18,88 €
JEFE EQUIPO	155,88 €	18,88 €
MAQUINISTA	155,88 €	18,88 €
OFICIAL 2ª. MANTENIMIENTO	143,09 €	17,32 €
PEÓN ESPECIALISTA	136,28 €	16,49 €

TABLAS SALARIALES 2025

CATEGORIA	SALARIO BASE	(1)	PLUS TOXICO	(2)	PLUS TRANSPORTE
TÉCNICO AYUDANTE	1.090,66 €	435,41 €	272,67 €	4,18 €	3,33 €
OFICIAL 1ª. ADMON.	1.090,66 €	435,41 €	272,67 €	4,18 €	3,33 €
ENCARGADO GRAL.	1.281,11 €	635,09 €	320,28 €	4,18 €	3,33 €
ENCARGADO	1.090,66 €	435,41 €	272,67 €	4,18 €	3,33 €
OFICIAL 1ª MANTENIMIENTO	1.090,66 €	435,41 €	272,67 €	4,18 €	3,33 €
CONDUCTOR	1.090,66 €	236,55 €	272,67 €	4,18 €	3,33 €
SUPERVISOR PLANTA	1.090,66 €	236,55 €	272,67 €	4,18 €	3,33 €
JEFE EQUIPO	1.090,66 €	104,86 €	272,67 €	4,18 €	3,33 €
MAQUINISTA	1.090,66 €	104,86 €	272,67 €	4,18 €	3,33 €

OFICIAL 2ª. MANTENIMIENTO	1.067,69 €	104,86 €	266,92 €	4,18 €	3,33 €
PEÓN ESPECIALISTA	1.016,85 €	118,13 €	254,21 €	4,18 €	3,33 €

(1) COMPLEMENTO ACTIVIDAD (2) PLUS ASISTENCIA

CATEGORÍA	FESTIVO	HORAS EXTRAS
CONDUCTOR	159,00 €	19,83 €
SUPERVISOR PLANTA	159,00 €	19,26 €
JEFE EQUIPO	159,00 €	19,26 €
MAQUINISTA	159,00 €	19,26 €
OFICIAL 2ª. MANTENIMIENTO	145,94 €	17,67 €
PEÓN ESPECIALISTA	139,00 €	16,82 €

TABLAS SALARIALES 2026

CATEGORIA	SALARIO BASE	(1)	PLUS TOXICO	(2)	PLUS TRANSPORTE
TÉCNICO AYUDANTE	1.112,48 €	444,12 €	278,12 €	4,26 €	3,39 €
OFICIAL 1ª. ADMON.	1.112,48 €	444,12 €	278,12 €	4,26 €	3,39 €
ENCARGADO GRAL.	1.306,73 €	647,79 €	326,68 €	4,26 €	3,39 €
ENCARGADO	1.112,48 €	444,12 €	278,12 €	4,26 €	3,39 €
OFICIAL 1ª MANTENIMIENTO	1.112,48 €	444,12 €	278,12 €	4,26 €	3,39 €
CONDUCTOR	1.112,48 €	241,28 €	278,12 €	4,26 €	3,39 €
SUPERVISOR PLANTA	1.112,48 €	241,28 €	278,12 €	4,26 €	3,39 €
JEFE EQUIPO	1.112,48 €	106,96 €	278,12 €	4,26 €	3,39 €
MAQUINISTA	1.112,48 €	106,96 €	278,12 €	4,26 €	3,39 €
OFICIAL 2ª. MANTENIMIENTO	1.089,04 €	106,96 €	272,26 €	4,26 €	3,39 €
PEÓN ESPECIALISTA	1.037,19 €	120,50 €	259,30 €	4,26 €	3,39 €

(1) COMPLEMENTO ACTIVIDAD (2) PLUS ASISTENCIA

CATEGORÍA	FESTIVO	HORAS EXTRAS
CONDUCTOR	162,18 €	20,23 €
SUPERVISOR PLANTA	162,18 €	20,23 €
JEFE EQUIPO	162,18 €	20,23 €
MAQUINISTA	162,18 €	20,23 €
OFICIAL 2ª. MANTENIMIENTO	148,86 €	18,56 €
PEÓN ESPECIALISTA	141,78 €	17,67 €

Nº 194.504/24

**CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO CADIZ**

CONVENIO O ACUERDO: GENERAL LOGISTICS SYSTEMS SPAIN, S.A.

Expediente: 11/01/0284/2024

Fecha: 16/12/2024

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: ANA PEREZ PEREZ

Código 11101901012024.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa GENERAL LOGISTICS SYSTEMS SPAIN, S.A., suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 11/10/2024, y presentado a través de medios electrónicos en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 31/10/2024, 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 de la empresa GENERAL LOGISTICS SYSTEMS SPAIN, S.A., en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

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

Cádiz, a 16 de diciembre de 2024. DELEGADO TERRITORIAL DE LA DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO, Fdo.: DANIEL SANCHEZ ROMAN

CONVENIO COLECTIVO GENERAL LOGISTICS SYSTEMS SPAIN, S.A. PARA SU CENTRO DE TRABAJO DE CADIZ

INDICE

- ART. 1.- PARTES NEGOCIADORAS
- ART. 2.- ÁMBITO FUNCIONAL
- ART. 3.- ÁMBITO PERSONAL
- ART. 4.- ÁMBITO TERRITORIAL
- ART. 5.- ÁMBITO TEMPORAL
- ART. 6.- DENUNCIA DEL CONVENIO
- ART. 7.- COMISIÓN PARITARIA
- ART. 8.- PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN CASO DE DESCUELGUE
- ART. 9.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN
- ART.10.- GARANTÍA AD-PERSONAM
- ART.11.- NO VINCULACIÓN Y VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD
- ART.12.- DERECHO SUPLETORIO
- ART.13.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
- ART.14.- RETRIBUCIÓN
- ART.15.- INCREMENTOS SALARIALES
- ART.16.- PERIODO DE PRUEBA
- ART.17.- PREAVISO
- ART.18.- EXCEDENCIAS
- ART.19.- PROHIBICIÓN DE COMPETENCIA DESLEAL
- ART.20.- PROMOCIÓN PROFESIONAL
- ART.21.- JORNADA DE TRABAJO
- ART.22.- HORAS COMPLEMENTARIAS
- ART.23.- FESTIVOS
- ART.24.- PLUS DISMINUCION ABSENTISMO
- ART.25.- HORAS EXTRAORDINARIAS
- ART.26.- VACACIONES
- ART.27.- CALENDARIO LABORAL
- ART.28.- COMPLEMENTO IT
- ART.29.- FORMAS DE PAGO
- ART.30.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO
- ART.31.- RETIRADA PERMISO CONDUCIR
- ART.32.- LICENCIAS Y PERMISOS
- ART.33.- PRENDAS DE TRABAJO
- ART.34.- SEGURO DE ACCIDENTES DE TRABAJO
- ART.35.- ACCIÓN SINDICAL
- ART.36.- FORMACIÓN CONTINUA
- ART.37.- SEGURIDAD Y SALUD
- ART.38.- ADAPTACIÓN AL PUESTO DE TRABAJO
- ART.39.- JUBILACIÓN
- ART.40.- POLÍTICA DE IGUALDAD, EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y DE PREVENCIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO

ART. 1.- PARTES NEGOCIADORAS.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85.3.a) del Estatuto de los Trabajadores, las partes que conciertan el presente Convenio Colectivo, reconociéndose recíprocamente su plena legitimación, son la Dirección de la empresa GENERAL LOGISTICS SYSTEMS SPAIN, S.A, y la representación de las personas trabajadoras de la plantilla de Cádiz quienes conforman la Comisión Negociadora de este Convenio.

Art. 2.- AMBITO FUNCIONAL.

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las condiciones de trabajo entre la empresa GENERAL LOGISTICS SYSTEMS SPAIN, S.A, y el personal laboral incluido en el artículo siguiente, y sustituye en su integridad al Convenio Colectivo de empresa existente a la fecha de su vigencia.

ART. 3.- AMBITO PERSONAL.

Este Convenio Colectivo de empresa afectará a la totalidad de las personas trabajadoras de GENERAL LOGISTICS SYSTEMS SPAIN, S.A. en Cádiz.

ART. 4.- ÁMBITO TERRITORIAL.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a la plantilla de GLS en Cádiz.

ART. 5.- ÁMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2029, prorrogándose tácitamente por períodos anuales salvo denuncia.

ART. 6.- DENUNCIA DEL CONVENIO.

El presente Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes mediante escrito fehaciente entregado a la otra parte con antelación mínima de un mes a su vencimiento inicial o al de cualquiera de sus prórrogas.

Una vez denunciado el Convenio, éste quedará prorrogado hasta la firma de uno nuevo que lo sustituya.

#### ART. 7.- COMISION PARITARIA.

La interpretación y vigilancia de los acuerdos contenidos en el presente convenio quedará encomendada a una comisión constituida por dos miembros: una persona por cada una de las partes. La Comisión Paritaria tendrá las funciones que la Ley le reconoce, así como las establecidas en este mismo artículo. En caso de discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria, cualquiera de las partes podrá someterlas al sistema previsto en el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales en Andalucía (SERCLA).

La Comisión Paritaria podrá dotarse de un reglamento de funcionamiento, y debe reunirse con carácter ordinario una vez cada seis meses, y con carácter extraordinario cuando sea necesario y lo solicite cualquiera de las partes.

Competencias. Sin perjuicio de las competencias que vienen atribuidas a las Comisiones Paritarias en el artículo 85.3.e), esta Comisión tendrá, además, las siguientes:

- Interpretar cualquier norma de este Convenio, siendo su informe preceptivo a cualquier conflicto colectivo y debiendo emitir resolución dentro de los quince días siguientes al planteamiento de la consulta.
- Desarrollar los compromisos contenidos en el presente Convenio.
- Emitir informe previo a la presentación de conflictos ante el SERCLA en relación con materias de su competencia.
- Intervenir en base y según lo dispuesto en este Convenio Colectivo en materia de «descuelgue» o inaplicación salarial y periodo de consulta.

Las Resoluciones que, en el ámbito de sus competencias, dicte la Comisión Paritaria, serán de obligado cumplimiento, conforme al artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Funcionamiento de la Comisión Paritaria.

- La comisión paritaria se reunirá a petición, por escrito, de cualquiera de las partes.
- Las partes integrantes de la Comisión Paritaria podrán estar asistidas de asesores, con voz, pero sin voto. Se podrá limitar el número de asesores asistentes.
- Para que los acuerdos de la Comisión Paritaria tengan validez, deberán ser referendados por el 51% de los votos de cada representación.
- En caso de discrepancias tanto en el seno de la comisión paritaria, como en el caso de que surjan también para la no aplicación de las condiciones de trabajo, se acordará en cada caso el sistema de solución de las mismas, y a falta de acuerdo, se acudirá a los procedimientos de solución de discrepancias establecidos en el citado acuerdo autonómico de solución de conflictos.

#### ART. 8.- PROCEDIMIENTO DE RESOLUCION DE CONFLICTOS EN CASO DE DESCUELQUE.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

Cuando ésta no alcanzara un acuerdo, las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos referidos en el artículo 7º. De alcanzarse un acuerdo tendrá la misma eficacia que si se hubiera alcanzado en el período de consultas.

#### Art. 9.- COMPENSACION Y ABSORCION.

Las condiciones que se pactan en el presente convenio sustituyen en su totalidad a las que hasta la firma del mismo regían por cualquier pacto, causa u origen. Las condiciones económicas no pueden ser inferiores a las existentes a la firma de este convenio.

Las condiciones resultantes de este convenio podrán absorber y compensar, hasta donde alcancen, cualesquiera otras que, por disposición legal, reglamentaria, convencional, o pactada, puedan establecerse en el futuro.

#### ART. 10.- GARANTIA AD PERSONAM.

A las personas trabajadoras que perciban remuneraciones superiores a las establecidas en este convenio, consideradas globalmente y en cómputo anual, les serán respetadas aquéllas a título personal.

#### ART. 11.- NO VINCULACION Y VINCULACION A LA TOTALIDAD.

Dado que las condiciones pactadas forman un conjunto orgánico e indivisible, las partes se obligan a mantener sus respectivos compromisos en todas las cláusulas pactadas. Por tanto, en el caso de que la autoridad laboral y/o jurisdicción social declarase nulo, total o parcialmente, el contenido de este Convenio Colectivo, se vinculará dicha nulidad a todo su contenido, procediéndose a renegociar en su integridad todo su texto.

#### ART. 12.- DERECHO SUPLETORIO.

En lo no regulado por el presente convenio se estará a lo dispuesto en las normas legales de carácter general.

#### ART. 13.- CLASIFICACION PROFESIONAL.

El personal incluido en el ámbito del presente Convenio Colectivo quedará encuadrado en alguno de los siguientes Grupos Profesionales:

- Grupo Profesional I: Personal Superior y Técnico.
- Grupo Profesional II: Personal Administrativo.
- Grupo Profesional III: Personal de Movimiento.
- Grupo Profesional IV: Personal de Servicios Auxiliares.

1. La clasificación de personal realizada es meramente enunciativa y en ningún caso supone la obligación de que existan puestos de trabajo de todos los grupos profesionales ni de todos los niveles, lo que estará en función de las necesidades de la empresa.

2. Se permite la movilidad funcional según indican los artículos 22 y 39 del ET o legislación vigente entre puestos de trabajo/niveles dentro del mismo grupo

profesional, estando enmarcada la decisión en las facultades de organización de la empresa. En caso de que el complemento de puesto de trabajo del nuevo puesto fuese inferior al del puesto de origen, la persona trabajadora a la que se le haya aplicado la movilidad funcional mantendrá el derecho a percibir las cantidades del complemento más elevado.

Las personas trabajadoras que, como consecuencia de la movilidad funcional, realicen funciones superiores a las de su nivel por un periodo superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, podrán reclamar el ascenso a la categoría correspondiente a las funciones realizadas, conforme a la normativa aplicable. En estos casos, la persona trabajadora tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice.

Si por circunstancias perentorias o imprevisibles que lo justifiquen se le encomendasen por el tiempo indispensable, funciones inferiores a las que correspondan a su grupo profesional, la persona trabajadora tendrá derecho a continuar percibiendo su retribución de origen.

Independientemente de lo anterior, las personas trabajadoras, sin menoscabo de su dignidad podrán ser ocupados en cualquier tarea o cometido de las de su grupo profesional durante los espacios de tiempo que no tengan trabajo correspondiente a su categoría.

3. Si la empresa tuviera que optar por la medida justificada de amortizar puestos de trabajo de determinada categoría profesional y existieran en la empresa puestos de trabajo de categoría inferior donde se pudiera ubicar a las personas trabajadoras cuyos puestos serán amortizados, y con el objetivo de mantenimiento del empleo, la empresa ofrecerá a la persona trabajadora afectada el puesto alternativo con las condiciones económicas inherentes al mismo.

Si la persona trabajadora acepta el cambio, deberá indicarlo por escrito con presencia de una persona miembro de la representación de las personas trabajadoras y aceptando expresamente el cambio de funciones y de remuneración salarial.

NIVELES. Cada Grupo Profesional se estructura en los siguientes niveles: GRUPO PROFESIONAL I Personal Superior y Técnico

Se entiende por tal el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección o por sus superiores jerárquicos, ejerce funciones de carácter técnico y/o de mando y organización. No se incluye a quienes por las características de su contrato y/o del desempeño de su cometido corresponda la calificación de "Personal de Alta Dirección".

Este Grupo I está integrado por las categorías profesionales que a continuación se relacionan, cuyas funciones y cometidos son los que, con carácter indicativo, igualmente se consignan.

- NIVEL I.- Director-a de Área o Departamento. Depende de Dirección General o Gerencia.- Está al frente de una de las Áreas o Departamentos específicos de la empresa.
- NIVEL II.- Jefe-a de Sección. Está al mando de un grupo de actividad. Se engloban aquí quien está al frente de la administración de un centro de trabajo de importancia. Son responsables que dependen directamente de Directores-as de Área o Departamento (Grupo I.-Nivel I)
- NIVEL III.- Jefe-a de Negociado. Dirige la labor de su negociado. Asumen responsabilidad y pueden tener o no personal a su cargo. Es quien, al frente de un grupo de personas trabajadoras y dependiendo o no de un Jefe-a de Sección, dirige la labor de su negociado, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal a sus órdenes
- NIVEL IV.- Jefe-a de Tráfico de Primera. Es quien tiene a su cargo dirigir la prestación de los servicios de un grupo de más de 50 vehículos.
- NIVEL V.- Jefe-a de Tráfico de Segunda. Es quien tiene a su cargo dirigir la prestación de los servicios de un grupo entre 16 y 50 vehículos.
- NIVEL VI. Encargado General. - Mandos que dependen directamente de Jefes de Sección o Departamentos. Pueden gestionar la jefatura de centros de trabajo en los que no exista Director-a/Jefe-a de Sección por ser centros de menor estructura. Tienen responsabilidad sobre organización del trabajo de los equipos a su cargo.

#### GRUPO PROFESIONAL II.- Personal Administrativo.

Desarrolla funciones de carácter administrativo, burocrático, control, atención al público y financiero entre otras. Se incluyen trabajos con medios informáticos y ofimáticos.

Se clasifica en las categorías seguidamente relacionadas, cuyas funciones o cometidos son los que, con carácter enunciativo, igualmente se expresan:

- NIVEL I.- Oficial Primera. Bajo su responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática, trabajos que requieren plena iniciativa. Se incluye, entre otras, gestión comercial a clientes, visitas a organismos y gestión de tráfico hasta 15 vehículos. Trabajos de programación informática. Puede tener a su cargo un equipo de trabajo. En centros de trabajo cuyo número de empleados-as administrativos-as no exceda de siete, puede actuar de responsables de los-as mismos-as.
- NIVEL II.- Oficial Segunda. Subordinados-as al Responsable de departamento o a otro mando superior. Con adecuados conocimientos teóricos y prácticos. Realiza normalmente con la debida perfección y responsabilidad, los trabajos encomendados, incluidas funciones comerciales, tanto en empresa como en visitas a clientes y organismos, así como funciones de gestión del departamento de tráfico. En centros de trabajo cuyo número de empleados-as administrativos-as no exceda de tres, puede actuar de responsables de los-as mismos-as.
- NIVEL III.- Auxiliar. Tiene conocimientos de carácter burocrático y ejecuta trabajos que no revisten gran complejidad bajo las órdenes de superiores. Se incluye la atención telefónica, así como cometidos de naturaleza administrativa y/o de control y recepción.

#### GRUPO PROFESIONAL III.- Personal de Movimiento.

Empleados-as que se dedican al movimiento y arrastre de mercancías en las instalaciones de la empresa o fuera de ella. Se incluyen los mandos de dichas personas trabajadoras.

- NIVEL I.- Encargado-a de almacén. Es la persona responsable de almacén y/o logística.
- NIVEL II.- Jefe-a de Equipo. Mando que depende directamente del Encargado-a

de Almacén o de Jefe-a de Sección y, reuniendo condiciones para dirigir un grupo operativo, organiza las funciones de carga y descarga, recogidas y repartos, atención de reclamaciones, control y vigilancia de las actividades. Participa también en las funciones que dirige.

- **NIVEL III.- Conductor-a.** Con los adecuados permisos de conducir y conocimientos mecánicos básicos, se encarga del traslado de envíos, en vehículos de cuatro ruedas, siguiendo las instrucciones del Jefe-a de tráfico. Se incluyen personas trabajadoras con vehículos aportados por la empresa o con vehículo de su propiedad. Se encarga de la carga y descarga del vehículo. Es responsable del vehículo y de la mercancía durante los viajes, debiendo cumplir con las instrucciones recibidas para la protección y manipulación de la mercancía. Deberá informar de cualquier anomalía que detecte en el vehículo y cubrir los recorridos por los itinerarios que se le fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.
- **NIVEL IV.- Mozo-a Especializado-a.** Es quien realiza el manejo de carretillas elevadoras y/o transpaletas. El acceso a dicha categoría requerirá la acreditación, por la propia persona, de estar en posesión del carné de operador de carretillas expedido por entidad acreditada, una formación adecuada y suficiente, previa a la utilización de dichas carretillas elevadoras, así como el manejo de éstas como elemento cotidiano de su jornada de trabajo por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años. Si la persona trabajadora con esta categoría tuviera un accidente por negligencia en el uso de la carretilla elevadora/transpaleta u otros medios mecánicos, podrá ser retirada, a recomendación del equipo de Seguridad Laboral de la Empresa que emitirá informe al respecto, del uso de dichos medios mecánicos, para garantizar la seguridad y salud de las personas, y sus funciones se limitarán a las de la categoría mozo-a, pasando por lo tanto a dicha categoría y a la retribución que en la misma esté fijada en cada momento.

La asignación a esta categoría de las personas trabajadoras que cumplan los requisitos establecidos en la misma, se realizará con efectos del primer día hábil del mes siguiente al de la publicación del presente Convenio.

- **NIVEL IV.- Mozo-a. Operario-a** cuya tarea a realizar, tanto en vehículos como en instalaciones fijas, requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención. Carga y descarga. Trameo de mercancía en cinta. Clasificación. Gestión de documentación para el control de canalización de mercancía y cuantas instrucciones reciba para la adecuada gestión de mercancía en las naves y/o plataformas. Manejará los medios técnicos que se le faciliten para la clasificación y manipulación de la mercancía y demás operaciones, incluidos terminales de ordenador. Previa la formación necesaria y obtención de la capacitación profesional podrá utilizar carretillas elevadoras.
- **NIVEL V.- Mensajero-a.** Con el adecuado permiso de conducir y conocimientos mecánicos básicos se encarga del traslado de envíos, en vehículos de dos ruedas, siguiendo las instrucciones del Jefe-a de tráfico. Se incluyen personas trabajadoras con vehículos aportados por la empresa o con vehículo de su propiedad. Se encarga de la clasificación de los envíos que se le confían y su carga en el vehículo. Es responsable del vehículo y de la mercancía durante el servicio debiendo cumplir con las instrucciones recibidas para la protección y manipulación de la mercancía. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se le fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

#### GRUPO PROFESIONAL IV- Personal de servicios auxiliares.

Trabajadores-as que se dedican a actividades auxiliares de la principal.

- **NIVEL I.- Guarda-** Tiene a su cargo la vigilancia de almacenes, naves, garajes, vehículos, oficinas y demás dependencias de la empresa, en turnos tanto de día como de noche.
- **NIVEL II.- Personal de mantenimiento y limpieza.** Se encarga de la limpieza y/o mantenimiento de las oficinas, instalaciones y dependencias anexas de la empresa.

#### ART. 14.- RETRIBUCIÓN

Se estará en todo momento a lo dispuesto en el Convenio Colectivo del Convenio Colectivo del Transporte de Mercancías por carretera de la provincia de Cádiz.

#### ART. 15.- INCREMENTOS SALARIALES.

1. Las personas trabajadoras cuya retribución salarial se ajuste estrictamente a la contemplada en el Convenio Colectivo del Transporte de Mercancías por carretera de la provincia de Cádiz se regirán en esta materia, a todos los efectos, por lo dispuesto en dicho convenio colectivo.

2. Con efectos de 1 de enero de cada año las personas trabajadoras cuya retribución salarial, considerada globalmente y en cómputo anual, sea superior a la prevista en el citado convenio sectorial, y mientras se mantenga esta circunstancia, tendrán derecho a los siguientes incrementos salariales:

-Años 2025, 2026, 2027, 2028 y 2029: un 2%, salvo que el IPC real de cada año inmediato anterior fuese de, al menos, un 2,01%, en cuyo caso el incremento ascendería al 2,5%.

Los porcentajes de incremento salarial pactados se aplicarán sobre la retribución salarial bruta de la persona trabajadora, con exclusión de los conceptos salariales temporales vinculados a traslados, asunción temporal de nuevas funciones, planes variables, bonus de cualquier naturaleza, etc., y de los conceptos extrasalariales.

La cuantía resultante de la aplicación de los citados incrementos salariales se considerará una gratificación, reflejándose así en el recibo de salarios, que tendrá carácter compensable y absorbible en relación con futuros incrementos salariales a los que pudieran tener derecho las personas trabajadoras, pero no podrá servir para absorber o compensar conceptos que actualmente perciban las personas trabajadoras, aunque tales conceptos tuvieran dicho carácter. Como consecuencia de lo anterior, la empresa procederá a modificar con carácter anual, en lo que resulte necesario, los conceptos retributivos de los recibos de salarios para acomodarlos a lo que corresponda según el citado convenio sectorial de Convenio Colectivo del Transporte de Mercancías por carretera de la provincia de Cádiz compensando los futuros incrementos salariales que se deriven del mismo (generación de nuevos tramos de antigüedad, incrementos salariales, nuevos conceptos, etc.) con los mayores salarios -incluida la gratificación que se pacta en este apartado- de que disfruten las personas trabajadoras, hasta donde estos alcancen.

#### ART. 16.- PERIODO DE PRUEBA.

La duración máxima del período de prueba, que habrá de concertarse por escrito, será de seis meses los niveles I, II, III y IV del Grupo Profesional I, de tres meses para el resto del personal del Grupo I y de dos meses para el resto de personas trabajadoras.

Durante el periodo de prueba la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, excepto los derivados de la resolución laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de preaviso ni justificación y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

La incapacidad temporal de la persona trabajadora por cualquier causa suspenderá el cómputo del periodo de prueba, reanudándose éste cuando se incorpore a su puesto de trabajo.

Cualquier persona trabajadora a quien se promocione, estará sujeta a un periodo de adaptación igual al período de prueba que tendría si fuera recién contratada en la empresa, con objeto de estudiar la adaptación a sus nuevas funciones y responsabilidades, teniendo derecho a percibir las retribuciones correspondientes al puesto de trabajo al que se le promociona. Si por cualquier circunstancia no superase el periodo de adaptación, la persona trabajadora tendrá derecho a retornar a su puesto de trabajo anterior a la promoción, retornando también su salario a las condiciones del puesto de origen.

En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada concertados por tiempo no superior a seis meses, el período de prueba no podrá exceder de un mes.

#### ART. 17.- PREAVISO.

Las personas trabajadoras que voluntariamente dejen de prestar servicios en la empresa deberán comunicarlo por escrito y con una antelación mínima de, salvo que otro plazo se hubiese hecho constar en su contrato de trabajo, sesenta días para los niveles I, II y III del Grupo Profesional I, de treinta días para el resto de niveles del Grupo Profesional I y para todos los niveles del resto de grupos profesionales, excepto el nivel IV del Grupo Profesional III que será de quince días, salvo acuerdo entre las partes.

A excepción de los casos de extinción contractual con preaviso legalmente establecido, del despido disciplinario, de los contratos de duración determinada por sustitución de persona trabajadora y de los de duración determinada por circunstancias de la producción en los que el cese en el trabajo coincida con la fecha de finalización prevista en el contrato, si la empresa decide prescindir de los servicios de una persona trabajadora deberá comunicárselo por escrito con una antelación de quince días naturales, o de siete días naturales si su antigüedad en la empresa no excede de un año.

En caso de incumplimiento, total o parcial, por cualquiera de las partes del período de preaviso se deducirán o incluirán en la liquidación, según corresponda, el importe de los salarios correspondientes a los días que resten para su cumplimiento.

El periodo de preaviso tiene que ser realmente efectivo: es decir, la persona trabajadora deberá poder realizar la prestación de su trabajo durante dicho periodo, motivo por el cual y salvo causa de fuerza mayor, no podrá solaparse con el disfrute de vacaciones o licencias de cualquier tipo, salvo acuerdo entre las partes.

#### ART. 18. EXCEDENCIAS.

Las excedencias se regirán por lo indicado en la normativa legal vigente en cada momento.

El plazo de preaviso para solicitud de excedencias será el mismo que corresponda según la pertenencia de la persona trabajadora al nivel y Grupo Profesional y con los mínimos establecidos en el artículo anterior.

#### ART. 19. PROHIBICIÓN DE COMPETENCIA DESLEAL.

La persona trabajadora tiene la obligación de abstenerse de competir deslealmente durante cualquier momento de la relación laboral y también durante el periodo de excedencia, de acuerdo a lo indicado en los art. 5 d) y 21 del Estatuto de los Trabajadores o la normativa que fuera de aplicación en cada momento.

#### ART. 20.- PROMOCIÓN PROFESIONAL.

La promoción, dentro de cada grupo profesional, se realizará por la Dirección de la empresa, tomando como referencias fundamentales el conocimiento de los cometidos básicos del puesto de trabajo a cubrir, la experiencia en las funciones asignadas a dicho puesto o similares, los años de prestación de servicios a la empresa, la idoneidad para el puesto y las facultades organizativas de la empresa.- Se ajustarán a criterios y sistema que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positivas dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación. La empresa comunicará a la Representación Laboral de las Personas Trabajadoras la apertura de los procesos de promoción, así como la decisión tomada al respecto.

El hecho de que se produzca una baja no conllevará la existencia automática de vacante, que sólo se creará cuando así lo determine la Dirección de la empresa en virtud de sus facultades de organización del trabajo y en función de las necesidades reales de la misma.

#### ART. 21.- JORNADA DE TRABAJO.

21.1 La jornada ordinaria de trabajo será de 1.792 horas anuales de trabajo efectivo, por lo que no se computarán al respecto los descansos o interrupciones de la jornada, tales como pausa para comida o bocadillo, aseo y/o cambio de ropa de trabajo, que no serán considerados tiempo de trabajo efectivo a ningún efecto.

Se respetarán las jornadas parciales de trabajo efectivo que estuvieran en vigor a la firma de este Convenio y que existan por pactos o contratos individuales.

La Dirección de la empresa, en la distribución de la jornada, podrá concentrar los periodos de trabajo en determinados días, meses o periodos, en función de las necesidades de organización del trabajo, y con un reparto irregular de la misma a lo largo del año teniendo en cuenta:

a) La jornada de trabajo será de lunes a domingo, respetando los periodos mínimos

de descanso entre jornadas y el semanal de día y medio ininterrumpido legalmente establecidos.

b) Que, salvo acuerdo entre ambas partes, se comunicará a la persona trabajadora con un preaviso mínimo de 5 días naturales el día y la hora de la prestación irregular de trabajo, así como la justificación del cambio.

Se respetarán a título individual las jornadas de trabajo efectivamente pactadas con cada persona trabajadora con anterioridad a la firma del presente convenio, por lo que sólo será obligatoria la adscripción al trabajo los domingos para aquellas personas trabajadoras que así lo tengan pactado o lo pacten en el futuro.

#### 21.2 DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE JORNADA

El preaviso de la distribución irregular de jornada será de 5 días naturales que marca el Estatuto de los Trabajadores.

Se podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año hasta el treinta y cinco por ciento de la jornada de trabajo.

Se hará un control de la distribución irregular de jornada a través del sistema de registro horario que esté implementado en la empresa en cada momento.

En cuanto a la compensación del tiempo por tiempo, deberá hacerse en máximo un año desde que se generó el saldo de horas a favor de la persona trabajadora o a favor de la empresa.

#### 21.3 TRABAJO EN ACTIVIDADES CON JORNADAS FRACCIONADAS

Al amparo de lo establecido en el artículo 22 del Real Decreto 1561/1995, se consideran actividades con jornadas fraccionadas aquellas que, no excediendo en su duración total de la de la jornada ordinaria pactada, deban, por su propia naturaleza, extenderse de forma discontinua a lo largo de un periodo de tiempo superior a doce horas al día, de manera que no resulte posible el disfrute por la persona trabajadora que las realiza, de un descanso ininterrumpido de doce horas entre el fin de una jornada y el comienzo de la siguiente. Para este tipo de trabajos en actividades con jornadas fraccionadas se establece un descanso mínimo entre jornadas de nueve horas, siendo preciso que la persona trabajadora pueda disfrutar durante la jornada, en concepto de descanso alternativo compensatorio, de un periodo de descanso ininterrumpido de duración no inferior a cinco horas.

Se pacta expresamente el uso de este tipo de jornadas cuando así sea preciso dentro del modelo organizativo de la empresa, por la idiosincrasia de su actividad. Comoquiera que este régimen se incorpora como novedad en el presente Convenio, se establece, como condición más beneficiosa y a título personal, que la aplicación del citado régimen a las personas trabajadoras con contrato vigente a la entrada en vigor del Convenio solo podrá realizarse si media acuerdo expreso y por escrito entre la empresa y el-la trabajador-a.

#### ART. 22.- HORAS COMPLEMENTARIAS.

En el caso de que empresa y trabajador-a formalicen pacto de horas complementarias, conforme a lo dispuesto en el artículo 12.5 del Estatuto de los Trabajadores, será de aplicación lo siguiente:

- Se permite que el pacto de horas complementarias alcance el porcentaje máximo legalmente previsto sobre las horas ordinarias contratadas, que actualmente es del 60 por 100.

- El preaviso para la realización de horas complementarias que deban realizarse posteriores a la finalización de la jornada parcial ordinaria, serán como mínimo de dos horas anteriores a la finalización de la jornada.

- El preaviso para la realización de horas complementarias que supongan un inicio adelantado de la jornada del trabajador-a, será de, al menos, cuatro horas anteriores al inicio de las horas complementarias.

- Existiendo o no pacto de horas complementarias, la empresa podrá ofrecer al trabajador-a con contrato indefinido no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, la realización de horas complementarias, de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá ser superior al 30 por 100 de las horas ordinarias objeto del contrato.

#### ART. 23.- FESTIVOS.

Por la naturaleza de la prestación de servicios de la empresa, todas las personas trabajadoras que así sean requeridas, deberán prestar sus servicios en los festivos en los que GLS deba prestar servicio.

#### FORMA DE GESTIONAR FESTIVOS:

Si deben trabajar el cien por cien de las personas trabajadoras del equipo/turno/departamento, se comunicará con los requisitos indicados más adelante, no siendo necesaria ninguna otra acción.

Si no es necesario que acudan a trabajar en festivo, el cien por cien de las personas trabajadoras del equipo/turno/departamento, se procederá de la siguiente manera:

1.- Se solicitará entre todas las personas del equipo/turno/departamento, la adscripción voluntaria.

2.- Si el número de personas voluntarias no es suficiente para cubrir la operativa del festivo, se realizará sorteo entre el resto de personas trabajadoras del equipo/turno/departamento. Para las personas que salgan elegidas en el sorteo y para las personas que se hubieran adscrito como voluntarias, será obligatoria su asistencia al puesto de trabajo en festivo.

En la celebración del sorteo deberá participar un-a Representante Legal de las Personas Trabajadoras, salvo que se demuestre la imposibilidad de hacerlo.

3.- Si la empresa necesita personal de diferentes categorías profesionales, deberá gestionar los puntos 1 y 2 de manera independiente para cada categoría profesional.

En la celebración del sorteo deberá participar un-a Representante Legal de las Personas Trabajadoras, salvo que se demuestre la imposibilidad de hacerlo.

4.- La Empresa vendrá obligada a abonar al trabajador – trabajadora por todas las horas que se realicen en jornada festiva el importe de las horas trabajadas en el día festivo incrementadas en un 75 por 100.

Las personas trabajadoras con contratos a tiempo parcial, cobrarán las horas complementarias que trabajen en festivos, como complementarias festivas de forma que su retribución será igual a la de las horas de los festivos de las personas

trabajadoras a jornada completa.

Tiempo de preaviso para trabajo en festivos:

El tiempo en el que debe preavisarse el trabajo en festivos, y gestionarse en su caso, según lo indicado anteriormente, deberá ser de, al menos siete días naturales de antelación.

Si el-la trabajador-a asiste a trabajar y luego no es necesaria su permanencia en el puesto de trabajo, salvo pacto en contra, percibirá la remuneración correspondiente a las horas que le habían comunicado que debía trabajar ese día festivo.

#### ART. 24.- PLUS DISMINUCIÓN ABSENTISMO.

Con el objetivo de disminuir el absentismo del colectivo con categoría de moza-o y/o mozo-a especializado-a, Jefes-as de Equipo y Auxiliar-Administrativo-a disminuir la necesidad de contrataciones temporales para su cobertura, mejorar las ratios de accidentalidad y ser más eficientes en la gestión del registro horario, se pagará un complemento salarial de carácter mensual, denominado Plus de Disminución de Absentismo, con los siguientes requisitos:

1. Solo resultará de aplicación a las personas trabajadoras con categoría de moza-o y/o mozo-a especializado-a, Jefes-as de Equipo y Auxiliar-Administrativo-a.

2. Se devengará siempre y cuando la persona trabajadora:

- no tenga ningún día de ausencia sin justificar y/o por reposo médico y/o situación de incapacidad temporal por contingencias comunes o contingencias profesionales, no haya disfrutado de permisos sin sueldo, ni haya tenido el contrato suspendido por causas disciplinarias.

- haya cumplimentado correctamente todos los días el registro de jornada.

- y no haya tenido faltas de puntualidad.

3. El devengo del Plus de Disminución de Absentismo comenzará a partir del primer día hábil del mes siguiente a la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz y su cobro será a mes vencido.

4. El importe de este plus será de 25€ brutos/mes para jornadas completas, que se verá reducido proporcionalmente en los casos de jornadas inferiores.

#### ART. 25.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo que exceden de la jornada ordinaria, teniendo en cuenta la irregular distribución de la misma, y no computándose las que se compensen por tiempos de descanso equivalentes dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Dadas las especiales características de la actividad de la empresa, los-as trabajadores-as se comprometen a realizar las horas extraordinarias estructurales necesarias para dar cumplimiento a la inexcusable exigencia de finalizar los trabajos de conducción, carga o descarga de los vehículos y preparación de la documentación de los mismos que estén iniciados con anterioridad a la finalización de la jornada normal diaria de trabajo, entrega o reparto y recogida, salida o llegadas de rutas, ausencias imprevistas de personal, incrementos de volumen de producción, así como para reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, respetándose en todo caso los topes legales. La Dirección de la empresa informará mensualmente a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras sobre el número de horas extraordinarias realizadas. Estas horas serán compensadas por tiempo de descanso equivalentes dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Las horas no compensadas por descanso en el tiempo indicado y/o no estructurales se retribuirán al valor de la hora extraordinaria reflejada en las tablas salariales del Convenio Colectivo del Transporte de Mercancías por carretera de la provincia de Cádiz.

#### ART. 26.- VACACIONES.

El período de devengo de las vacaciones se computa desde el 1 de agosto al 31 de julio del año siguiente, pudiendo iniciar el disfrute de las mismas a partir del 1 de enero del año siguiente al del inicio del devengo y hasta el 31 de enero del año siguiente al inicio del disfrute.

1. Disfrute de vacaciones según tipo de jornada:

1.1 Trabajadores-as con jornada de 5 días a la semana (JORNADA ORDINARIA): Los-as empleados-as que trabajan 5 días a la semana disfrutarán sus vacaciones en días laborables, siendo en total 22 días hábiles de vacaciones al año.

Las vacaciones sólo podrán dividirse en dos periodos, salvo que exista acuerdo entre trabajador-a y empresa, en cuyo caso podrán repartirse en los periodos negociados entre las partes.

1.2 Trabajadores-as con jornada de más o menos de 5 días a la semana (JORNADA EXTRAORDINARIA): Los-as empleados-as que trabajan más o menos de 5 días a la semana, disfrutarán sus vacaciones en días naturales, siendo un total de 30 días naturales de vacaciones al año.

En este caso, las vacaciones sólo pueden disfrutarse en dos periodos, sin que sea posible en periodos inferiores a la semana natural. Si existiera acuerdo entre las partes, las vacaciones podrán dividirse en semanas naturales, exceptuándose 2 días que podrán ser solicitados de manera separada.

2. Tras recibir el alta médica, en los casos de bajas de larga duración y si se ha superado el periodo de disfrute de las vacaciones devengadas y no disfrutadas, o, no estándolo, está próximo a cumplirse o próximo a un periodo donde por Convenio no es posible disfrutarlas por razones operativas, éstas deberán disfrutarse de manera inmediata al alta, a partir del primer día de incorporación tras la baja.

3. No podrán disfrutarse vacaciones en los periodos de máxima actividad de la empresa, entre los que se encuentra el periodo de 15 de noviembre al 31 de diciembre de cada año, en los departamentos operativos y salvo otro acuerdo entre las partes.

4. Con el objetivo de una mejor distribución del periodo de vacaciones en los departamentos operativos de Operaciones/Plataforma, Rutas, Distribución/Tráfico, Islas/Aduanas, y una menor necesidad de contratación temporal para cobertura de las mismas, aquellas personas trabajadoras con categoría Mozo-a, Mozo-a Especializado-a o Jefe-a de equipo que en la negociación de su periodo vacacional, acuerden porque así sea posible, el disfrute de mínimo el 50% de sus vacaciones, distribuidos como máximo en dos periodos de igual duración, en los meses de febrero, marzo, abril o

mayo del año, tendrán derecho a disfrutar de un día de permiso retribuido, pudiendo ser a su elección, el día inmediato anterior o posterior al periodo de vacaciones disfrutado en estos meses. Se excluye expresamente del cómputo del 50% los días que pudieran ser disfrutados en la Semana Santa considerada la misma, desde el lunes de inicio de la Semana Santa hasta el lunes inmediato posterior.

5. Las vacaciones anuales deberán solicitarse en el periodo comprendido entre el uno de enero y el treinta de abril de cada año y siempre con antelación mínima de dos meses al comienzo de su disfrute, y deberán ser aprobadas por los responsables antes del treinta y uno de mayo de cada año.

No se autorizarán vacaciones solicitadas fuera de plazo o cambios en las mismas, si afectasen dichas solicitudes a vacaciones ya concedidas a otros-as compañeros-as del mismo departamento.

6. El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de las vacaciones devengadas y no disfrutadas como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.

7. Cuando el periodo o períodos fijados para las vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal o con el periodo de suspensión del contrato previsto en los apartados 4, 5 y 7 del art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, en los términos fijados por el citado artículo del Estatuto.

#### ART. 27.- CALENDARIO LABORAL.

En los calendarios laborales que la empresa elabore, de acuerdo con lo dispuesto en el Art. 34.6 del ET y disposición adicional tercera del RD 1561/1995, o normativa vigente en cada momento, habrán de figurar los criterios rectores de la irregular distribución de la jornada que hayan sido fijados en este convenio o en su defecto por acuerdo de la empresa con la representación de las personas trabajadoras.

El calendario deberá estar expuesto en el centro de trabajo durante todo el año.

Salvo pacto en contrario, las personas trabajadoras afectados por este Convenio disfrutarán como fiestas locales y autonómicas las correspondientes a Cádiz.

#### ART. 28.- COMPLEMENTO IT.

La empresa complementará las prestaciones por incapacidad temporal de la siguiente manera y con los siguientes requisitos:

1. Primera baja por incapacidad temporal por contingencias profesionales: complemento hasta 100% de la base reguladora de la prestación.

Para que la persona trabajadora tenga derecho a que un nuevo periodo de incapacidad temporal por contingencias profesionales sea complementado al 100% de la base reguladora debe haber pasado al menos un periodo de 20 meses desde el alta de la primera baja.

2. En el caso de las bajas por contingencias profesionales posteriores a la primera baja y mientras no hayan pasado 20 meses desde el alta de la primera baja, éstas se complementarán al 100% de la base reguladora desde el día 18 y durante un año.

3. Primera baja por incapacidad temporal por contingencias comunes: complemento hasta el 100% de la base reguladora de la prestación.

Para que la persona trabajadora tenga derecho a que un nuevo periodo de incapacidad temporal por contingencias comunes sea complementado al 100% de la base reguladora debe haber pasado al menos un periodo de 20 meses desde el alta de la baja por contingencias comunes anterior, independientemente de si la misma estuvo o no complementada.

En caso de baja por contingencias comunes que curse con hospitalización o que sea motivo de accidente no laboral, se complementará hasta el 100% de la base reguladora desde el día 22 y hasta el día 90 de la baja.

4. Se excluye expresamente de los puntos anteriores cualquier incapacidad temporal que no cumpla con los requisitos expresamente indicados.

5. En cualquiera de los puntos anteriores, la empresa, para conceder el complemento indicado, podrá solicitar a la persona trabajadora que se realice un reconocimiento médico completo en la Mutua Colaboradora con la Seguridad Social. La negativa de la persona trabajadora eliminará la obligación empresarial de complementar la incapacidad temporal cualquiera que sea el tipo de la misma.

6. La aplicación del complemento de IT recogido en los puntos anteriores comenzará a partir del primer día hábil del mes siguiente a la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

#### ART. 29.- FORMAS DE PAGO.

El pago del salario se efectuará por transferencia bancaria, comprometiéndose la empresa a ordenar al banco la transferencia antes del fin de cada mes.

#### ART. 30.- REGIMEN DISCIPLINARIO.

Antes de imponer sanciones por faltas graves o muy graves, la empresa comunicará por escrito los hechos a las personas trabajadoras interesadas con el fin de que si lo desean puedan éstas exponer también por escrito, en el plazo de tres días laborales, lo que al respecto estimen oportuno. Asimismo, esta comunicación se realizará a la Representación de las Personas Trabajadoras. Una vez transcurrido el plazo de 3 días hábiles, la empresa procederá a comunicar a la persona trabajadora y a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, la decisión en cuanto a la calificación de la falta y la sanción impuesta. La falta de alegaciones escritas por parte de la persona trabajadora no impedirá la facultad disciplinaria de la empresa.

Siempre que se trate de presuntas faltas graves o muy graves la empresa podrá, simultáneamente a la entrega de la comunicación a que se refiere el apartado anterior o con posterioridad a la misma, acordar la suspensión de empleo de la persona trabajadora, sin perjuicio de su remuneración, como medida previa cautelar, por el tiempo estrictamente necesario para el esclarecimiento de los hechos, con el límite de un mes, sin perjuicio de la sanción que finalmente proceda imponer. Esta suspensión será comunicada a la Representación de las Personas Trabajadoras.

1. Son faltas, las acciones u omisiones de las personas trabajadoras cometidas

con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones laborales de todo tipo. Se clasifican en leves, graves y muy graves. La inclusión en los distintos grupos se hará teniendo en cuenta la gravedad intrínseca de la falta, la importancia de sus consecuencias y la intención de la persona trabajadora y obedecerá a la facultad exclusiva de la empresa.

La empresa podrá sancionar como falta laboral las acciones u omisiones en que incurran las personas trabajadoras y directivos-as con ocasión de la aplicación del Código de Conducta y, en general, de cualquier documento que forme parte del Programa de Compliance de GLS Spain S.A. (políticas y guías de cumplimiento), que supongan un incumplimiento de lo dispuesto en los mismos.

#### 1º FALTAS LEVES

1.- Hasta 3 faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el periodo de un mes.

2.- No preavisar la falta al trabajo pudiendo hacerlo.

3.- El abandono del trabajo dentro de la jornada, sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa, a los-as compañeros-as de trabajo, a los clientes o su personal, o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave.

4.- Descuidos o negligencias en la conservación del material, máquinas, útiles, herramientas o mercancías, en las instalaciones de la empresa o de sus clientes o proveedores, o en la realización del trabajo. Cuando el incumplimiento origine consecuencias de gravedad en la realización de los servicios de la empresa, la falta se calificará como grave o muy grave.

5.- La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y al público.

6.- La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización. Si no se utiliza equipo que sea considerado EPI por el Plan de Prevención de Riesgos, la falta se considerará Grave.

7.- Faltar al trabajo 1 día, sin causa justificada, en el periodo de un mes.

8.- La negligencia en la manipulación de envíos de clientes, que provoca la caída del paquete y rotura de su contenido.

9.- El incumplimiento de la normativa de PRL de la que haya sido informado la persona trabajadora. Si el incumplimiento genera daño para las cosas se considerará falta grave que puede ser muy grave dependiendo del daño económico ocasionado. Si el incumplimiento genera riesgo de accidente para sí o para otra persona ya sea persona trabajadora, cliente o visitante se considerará falta grave que puede ser muy grave en caso de producirse el accidente.

10.- No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.

11.- Fumar dentro de las instalaciones de la empresa en zonas no habilitadas para ello. Se considerará falta leve si se cumplen dos criterios: es el primer apercibimiento que recibe el-la trabajador-a y la zona donde ha fumado no se considera de riesgo (se considera zona de riesgo aquella en la que se almacenen productos y/o vehículos y/o herramientas de fácil combustión) En caso contrario se considerará falta grave.

12.- La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo. La repetición de la misma falta por el-la mismo-a trabajador-a se considerará falta grave.

13.- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros-as de trabajo- La repetición de la misma falta por el-la mismo-a trabajador-a se considerará falta grave.

#### 2º.- FALTAS GRAVES

1.- Más de 3 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el periodo de un mes.

2.- Faltar 2 días al trabajo durante un periodo de treinta días sin autorización o sin causa justificada.

3.- Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, si perturben el servicio.

4.- La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, así como no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar la persona trabajadora. En caso de producirse perjuicio para la empresa, se calificará como muy grave.

5.- La alegación de causas falsas para las licencias.

6.- Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. Se califica de imprudencia en acto de servicio, entre otras cuestiones, el incumplimiento de las medidas de seguridad, así como no utilizar las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio. Si el incumplimiento es reiterado, implica un grave riesgo para la integridad física de la persona trabajadora, compañeros-as o personas ajenas a la empresa, será considerada como falta muy grave.

7.- Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.

8.- Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público, y la réplica descortés a mandos, compañeros-as, público, clientes; así como la discusión y/o el uso de palabras malsonantes e indecorosas con los mismos dentro de la jornada de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto a la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, compañeros-as de trabajo o público, se reputará muy grave.

9.- La embriaguez o consumo de drogas o estupefacientes en tiempo y lugar de trabajo o fuera del mismo, siempre que este último caso se vistiese el uniforme de la empresa. Se considerará muy grave si afecta a mensajeros-as, conductores-as y/o mozos-as con carnet de carretilleros y a categorías de jefe-a de equipo o superiores.

10.- El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurran infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.

11.- Las expresadas en los apartados 2,3, 4 y 7 del apartado 1º anterior siempre que: la falta de notificación con carácter previo a la ausencia, el abandono del trabajo dentro

de la jornada o la falta al trabajo sin causa justificada, sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzcan trastorno en el normal desarrollo de la actividad; y/o que de los descuidos o negligencias en la conservación del material se deriven perjuicios para la empresa.

12.- La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal; y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

13.- La alegación de causas falsas para disfrutar de licencias o permisos retribuidos.

14.- Para el mensajero-a/conductor-a:

A.- La pérdida o extravío de la mercancía imputable a la persona trabajadora. Se entenderá que existe negligencia cuando el-la trabajador-a haya dejado sin custodiar los paquetes transportados para su entrega o no utilice los medios de seguridad que son obligatorios (cerrojos en el caso de las furgonetas).

B.- La omisión de la conclusión de un servicio previamente aceptado alegando la finalización de la jornada laboral.

C.- El rechazo de la realización de un servicio ordinario sin que concurra causa justificada.

D.- Las simulaciones o engaños en la realización de los trabajos tales como fingir averías, accidentes, robos, problemas de tráfico, problemas personales, etc. De considerarse transgresión de la buena fe contractual se calificará como muy grave.

E.- La falta de comunicación inmediata de la retirada de puntos en sus permisos de conducción.

### 3º FALTAS MUY GRAVES

1.- Más de 7 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o 14 o más faltas durante un año. La reincidencia en más de seis faltas de puntualidad no justificadas en un período de treinta días, cuando hayan sido sancionadas.

2.- 3 o más faltas injustificadas al trabajo en el periodo de un mes, o más de 6 en el periodo de cuatro meses o más de 10 faltas en el periodo de un año.

3.- La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina o de ella se derive perjuicio para la empresa o compañeros de trabajo.

4.- Las ofensas verbales o físicas al empresario, a clientes, proveedores, visitas o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos, dentro o fuera de las instalaciones de la empresa.

5.- La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales, entre otros, el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas; el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma, o en cualquier lugar si es en acto de servicio; la violación del secreto de la correspondencia o documentos propios o confiados a la empresa para el transporte o revelar a extraños-as datos que se conozcan por razón del trabajo o no guardar la debida discreción o el natural sigilo de los asuntos y servicios en que, por la misión de su cometido, hayan de estar enterados-as; la utilización de dispositivos electrónicos de juego, entretenimiento, comunicación, etc., dentro de la jornada de trabajo.

6.- La disminución continuada o voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

7.- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

8.- El abandono del trabajo, aunque sea por breve tiempo, si fuera causa de accidente.

9.- La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.

10.- El incumplimiento de normas de seguridad y salud laboral establecidas por la empresa o por los clientes cuando el trabajo se desarrolle en sus instalaciones, cuando de dicho incumplimiento se pueda derivar o derive un riesgo grave para sí o para terceros. En particular se reputará imprudencia en acto de servicio no usar las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.

11.- La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

12.- Para el mensajero-a/conductor-a:

A.- Falsar la prueba de entrega del servicio imitando firmas de los clientes o destinatarios, o liquidando en el mismo importe distintos a los del servicio realizado.

B.- La no consecución del rendimiento mínimo pactado.

C.- La no comunicación de forma inmediata de la pérdida de todos los puntos de sus permisos de conducción o de cualquier clase de inhabilitación para conducir.

13.- El acoso sexual o el acoso por razón de sexo, desarrollados en el ámbito laboral y que atenten contra la dignidad del trabajador o trabajadora objeto de la misma.

14.- El acoso laboral que atente de forma continuada contra la dignidad del trabajador o trabajadora afectado-a.

15.- Las denuncias falsas de acoso laboral, acoso sexual o acoso por razón de sexo.

16.- El uso particular o para fines diferentes a los del trabajo de los recursos informáticos, correo electrónico y acceso y navegación por Internet facilitado por la empresa. - La descarga de datos de la empresa en cualquier dispositivo de almacenamiento de uso privado del trabajador-a, o el envío de datos, ficheros, etc., a cuentas de mail no autorizadas por la empresa o directamente relacionadas con la misma y con el trabajo que se desarrolla. La utilización de contraseñas ajenas, para accesos a sistemas no autorizados.

La empresa podrá comprobar la correcta utilización de estos medios y el cumplimiento por la plantilla de las obligaciones y deberes laborales, con respeto a la normativa sobre protección de datos que no vulnere la LOPD y previa comunicación a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

17.- El incumplimiento de la normativa de la LOPD que es inherente a la persona trabajadora en el desarrollo de su trabajo.

18.- La simulación de enfermedad o accidente; así como realizar actividades que perjudiquen la recuperación de la IT o manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

19.- La competencia desleal, entendida como la actividad de la persona trabajadora en el ámbito comercial y/o de desarrollo de negocio y/o estrategias generales de operaciones,

rutas, financieras..., sea por cuenta propia o ajena, y desarrollada dentro o fuera de su jornada laboral, encaminada a realizar tareas o labores de la misma naturaleza o rama de la producción de las que presta la empresa.

20.- El uso no autorizado y con carácter personal de los medios de producción de la empresa, herramientas, equipos y útiles informáticos, vehículos, etc., entregados para el desarrollo del trabajo, dentro o fuera de la jornada laboral, cuando el mismo sea contrario a las normas internas de la empresa.

21.- Hacer desaparecer voluntariamente, inutilizar, destrozar o causar desperfectos de manera negligente en materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

2. Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de faltas disciplinarias serán las siguientes:

2.1.- Por falta leve:

- amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de entre uno a tres días.

2.2.- Por falta grave:

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

2.3.- Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a cuarenta y cinco días.
- Despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones anteriores se tendrá en cuenta, principalmente:

- el mayor o menor grado de responsabilidad de quien comete la falta
- la categoría profesional del infractor-a
- la trascendencia del incumplimiento
- la repercusión del hecho en las demás personas trabajadoras, en la empresa y en la Sociedad.
- el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que denote la conducta
- la reiteración o reincidencia
- el grado de participación.

Las faltas de las personas trabajadoras prescriben: a los diez días naturales, las leves; a los veinte días, las graves; y a los sesenta días, las muy graves; contados a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

### ART. 31.- RETIRADA PERMISO CONducIR.

Las personas trabajadoras de las categorías mensajero-a, conductor-a quienes, como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa por orden y cuenta de la misma, incluso al ir y venir al trabajo, queden inhabilitados-as para conducir por tiempo que no exceda de seis meses, serán acoplados durante ese tiempo a otro trabajo en alguno de los servicios de la empresa, percibiendo el salario base de su categoría profesional y sus complementos personales, y los complementos de cantidad y calidad de trabajo y de puesto de trabajo que correspondan al trabajo que efectivamente pasan a desempeñar. Quedan excluidos los casos en que la inhabilitación para conducir sea consecuencia del consumo de drogas o de la ingestión de bebidas alcohólicas. Dicho beneficio solo podrá ser disfrutado si el-la conductor-a de que se trate tiene una antigüedad en la empresa de al menos dos años, y si, en su caso, han transcurrido como mínimo cinco años desde que hubiera disfrutado de igual beneficio.

Los y las conductores-as y mensajeros-as están obligados a informar, en el momento de su contratación, de los puntos que en ese momento poseen en su permiso de conducción. Igualmente, deberán informar con carácter inmediato cuando les sean retirados puntos de su permiso de conducción.

En los supuestos de pérdida o retirada del permiso de conducir no contemplados en los párrafos anteriores, la retirada completa de los puntos del carné de conducir, así como en los casos en los que las personas trabajadoras queden inhabilitadas para conducir como consecuencia de la conducción de vehículos personales o por causas ajenas al trabajo, el contrato de trabajo de los afectados-as quedará en situación de suspensión con reserva de su puesto de trabajo durante el período de inhabilitación, no retribuida ni computable a ningún efecto, debiendo reincorporarse una vez finalizado dicho período. En todo caso, quedan excluidos los casos en que la inhabilitación para conducir sea consecuencia del consumo de drogas, ingesta de bebidas alcohólicas o imprudencia grave.

Lo previsto en este artículo se contempla sin perjuicio del ejercicio de la potestad disciplinaria de la empresa en los casos en los que corresponda.

### ART. 32.- LICENCIAS Y PERMISOS.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a las licencias y permisos establecidos en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada al mismo por el Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio.

Además de lo establecido anteriormente el-la trabajador-a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Para asuntos propios: Dos días hábiles al año que no podrán ser acumulados a vacaciones ni otras licencias ni coincidir con días de asuntos propios y/o vacaciones y/o licencias de otros-as compañeros-as del mismo departamento salvo acuerdo entre las partes. El-la trabajador-a deberá tener al menos un año de antigüedad en la empresa para poder hacer uso de esta licencia.

No se permitirá el disfrute de días de asuntos propios en las áreas operativas (atención al cliente, atención a las agencias, campañas, generación envíos, cruce, distribución, internacional, insular...) en el periodo comprendido desde el 15 de noviembre al 31 de diciembre, salvo pacto en contrario entre la persona trabajadora y la empresa. El-la trabajador-a deberá solicitar esta licencia con al menos 15 días naturales de antelación a la fecha de su disfrute. No se autorizarán días de asuntos propios solicitados fuera de plazo o cambios en los mismos, si afectasen dichas solicitudes a días de asuntos propios ya concedidos a otros-as compañeros-as del mismo departamento salvo acuerdo entre empresa y trabajador-a. El disfrute de este permiso

no es susceptible de compensación económica.

Este permiso dejara de aplicarse y quedara absorbido en caso de que futura normativa establezca permisos en este sentido.

b) 10 horas hábiles/año: para asistencia a médico de la persona trabajadora y/o acompañamiento de hijos-as hasta los 16 años de edad y/o padre/madre y/o cónyuge/pareja de hecho.

Si se interpretase que los permisos contemplados en el artículo 37.9 del Estatuto de los Trabajadores amparan el derecho de las personas trabajadoras a ausentarse del trabajo para acompañar a sus familiares al médico, este permiso precedente se destinará en exclusiva para la asistencia al médico por parte de la persona trabajadora.

En consecuencia, los nuevos permisos que pudieran garantizarse en materia de conciliación y corresponsabilidad absorberán los ya existentes hasta el máximo legal, sin que en ningún caso sean adicionales a los que aquí se pactan.

#### ART. 33.- PRENDAS DE TRABAJO.

La empresa facilitará anualmente al personal de movimiento:

En Verano: 2 pantalones y 5 camisas/camisetitas/polos de manga corta/guantes.

Invierno: 2 pantalones, 2 camisas/camisetitas de manga larga, 2 chaquetas y 2 jerséis/polos/guantes. Traje de agua (para el personal que realiza sus funciones en el exterior de las instalaciones).

Cada 2 años, un anorak.

Las personas trabajadoras para que los que se evalúe el riesgo en medidas preventivas de prevención de riesgos laborales, se les proporcionarán Equipos de Protección Individual (EPI).

El uso de estas prendas será obligatorio durante la realización de la jornada laboral.

#### ART. 34.- SEGURO DE ACCIDENTES DE TRABAJO.

La empresa se obliga a formalizar un seguro colectivo de accidente de trabajo, complementario del oficial y obligatorio, que asegure el pago de las siguientes cantidades iguales y constantes para toda la duración de este convenio.

El importe se pagará siempre que ocurran los supuestos contemplados:

40.000 euros en caso de muerte o de incapacidad permanente total para la profesión habitual que comporte la baja en la empresa.

50.000 euros en caso de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez.

Los referidos importes serán exigibles en caso de accidentes de trabajo que ocurran a partir del día primero del mes siguiente al de publicación de este acuerdo en el boletín oficial correspondiente.

#### ART. 35.- ACCIÓN SINDICAL.

La empresa aceptará la acumulación de horas sindicales de los miembros del comité en uno o varios de ellos-as, sin rebasar el máximo total mensual, pudiendo quedar relevado o relevados-as del trabajo sin perjuicio de su remuneración.

La Representación de las Personas Trabajadoras deberán comunicarlo a la empresa, por escrito, con firma del representante-a a quién se le ceden las horas y firma de la representación que las ceden, con un preaviso de 24 horas hábiles si el-la representante va a disfrutar de un número igual o menor a 8 horas. El plazo de preaviso deberá ser de 5 días hábiles si el número de horas a disfrutar es mayor de 8 horas hábiles.

#### ART. 36.- FORMACIÓN CONTINUA.

Las partes signatarias del presente Convenio, consideran la formación continua de las personas trabajadoras como un elemento estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual y el desarrollo profesional de la plantilla, en el marco de un proceso de aprendizaje permanente propio de la formación profesional para el empleo, y manifiestan por ello su voluntad de aprovechar y desarrollar al máximo la normativa legal vigente.

La empresa podrá organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal con carácter gratuito en los términos y según el procedimiento previsto en el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, reguladora del Sistema de Formación para el Empleo en el ámbito laboral.

Se garantizará el principio de igualdad de trato y oportunidades en la incorporación a la formación de trabajadores-as con mayor dificultad de acceso a la misma. En virtud de ello, las acciones de formación podrán incluir acciones positivas respecto al acceso a la formación de trabajadores-as pertenecientes a determinados colectivos (entre otros, jóvenes, inmigrantes, discapacitados-as, trabajadoras y trabajadores con contrato temporal, víctimas de violencia de género).

Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio Colectivo, podrán solicitar permisos individuales de formación en los términos que determine la normativa aplicable, con el objeto de facilitar la formación reconocida por una titulación oficial a las personas trabajadoras que pretendan mejorar su capacitación personal y profesional, sin costes para las empresas donde prestan sus servicios.

La empresa valorará la concesión del permiso teniendo en cuenta los criterios normativos aplicables, valorando el total de crédito de formación disponible y el reparto equitativo entre todas las personas trabajadoras; no sólo de aquellas personas que acudan a permisos individuales sino también en cuanto al derecho de planificación y gestión de la formación.

Los cursos de formación dirigidos a la renovación del Certificado de Aptitud Profesional (CAP) y del carné de mercancías peligrosas (ADR) serán impartidos por la empresa mediante medios propios o concertándolos con servicios ajenos.

El coste de la formación será a cargo de la empresa. El tiempo empleado a tal fin por las personas trabajadoras se imputará al permiso retribuido establecido en el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada al mismo por Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero.

No obstante, lo anterior si las personas trabajadoras beneficiadas con esta formación causasen baja en la empresa, por causa atribuible a su voluntad, en el plazo de tres años desde que hubiesen recibido la formación, deberán reintegrar a la empresa,

el coste que haya supuesto esa formación y que proporcionalmente corresponda al tiempo que falte para cumplir los tres años.

A las personas trabajadoras que no superen los exámenes de la renovación de la autorización que habilita para conducir vehículos que transportan mercancías peligrosas, les quedará suspendido su contrato de trabajo por un plazo máximo de seis meses, dentro del cual deberán obtener la citada autorización, sin que este costo pueda ser repercutido a la empresa. Si finalizado este segundo plazo, no obtienen la autorización, se procederá a la extinción de su contrato de trabajo por imposibilidad de la prestación laboral a través de despido objetivo por ineptitud sobrevenida de la persona trabajadora, con derecho al percibo de la indemnización establecida en el art. 53 del Estatuto de los Trabajadores.

Desde el área de formación interna de la compañía se facilitará a la Representación de Las Personas Trabajadoras un informe de la formación ejecutada a la finalización de cada ejercicio fiscal. Además, de manera previa a la ejecución del Plan de Formación Anual, se trasladará la información sobre la planificación de los cursos a desarrollar en el centro de trabajo de Cádiz.

#### ART. 37.- SEGURIDAD Y SALUD.

La empresa se obliga al cumplimiento estricto de la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales.

De conformidad con lo previsto en los protocolos de Vigilancia de la Salud, se llevarán a cabo reconocimientos médicos por los servicios médicos contratados por la empresa. Este reconocimiento es voluntario para el-la trabajador-a excepto en los casos en que sea obligatorio a grupos de riesgo según los protocolos de Vigilancia de la Salud.

#### ART. 38.- ADAPTACION AL PUESTO DE TRABAJO.

Si un trabajador o trabajadora quedara afectado por cualquier causa de discapacidad, en un grado igual o superior al 33%, la empresa estudiará o bien la reconversión de su puesto de trabajo o la movilidad del trabajador-a otro puesto de trabajo, con el objetivo de que pueda seguir desarrollando su actividad profesional de origen u otra a la que se pudiera adaptar el trabajador-a.

La remuneración del trabajador-a será la correspondiente al puesto que pase a desempeñar y a la jornada que realice. Si a pesar de las adaptaciones, la productividad del trabajador-a se ve mermada por su nueva situación sobrevenida y éste cobrará una pensión por incapacidad permanente, la empresa podrá reducir el salario proporcionalmente, hasta un máximo del 25 por 100 y con el límite de la cuantía del salario mínimo interprofesional, todo ello en función de la jornada de trabajo del interesado-a.

#### ART. 39.- JUBILACIÓN.

La jubilación se regirá por lo indicado en la normativa legal vigente en cada momento.

La empresa se compromete al estudio de todas las solicitudes de jubilación parcial que se reciban.

#### ART. 40.- POLÍTICA DE IGUALDAD, EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y DE PREVENCIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO.

1. Política de igualdad. Las partes firmantes de este convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc. Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, promoción profesional, la formación, estabilidad en el empleo y la igualdad salarial en trabajos de igual valor. A este respecto, se estará a lo dispuesto en el Plan de Igualdad de la empresa.

Toda referencia en este convenio a trabajador se entenderá hecha tanto a trabajadores como a trabajadoras.

2. Violencia de género. Respetando la confidencialidad debida, la empresa facilitará al máximo a las trabajadoras víctimas de violencia de género el disfrute de todos los derechos y garantías previstos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

3. Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso tanto moral como sexual. Igualmente manifiestan las partes firmantes su preocupación y compromiso en prevenir, evitar, resolver y sancionar los supuestos de acoso moral y sexual que puedan producirse, como requisito imprescindible para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades de la plantilla, en los términos establecidos en el Protocolo de Acoso vigente en la empresa.

Todas las personas trabajadoras tienen el derecho y la obligación de relacionarse entre sí con un trato cortés, respetuoso y digno. Por su parte, los mandos de la empresa deberán garantizar un entorno laboral libre de todo acoso en sus respectivas áreas. Al objeto de que la empresa pueda implantar eficazmente la presente política, todas las personas, y especialmente aquellos mandos que gestionan equipos, deben reaccionar y comunicar todo tipo de conductas que violen la presente política. La colaboración es esencial para impedir este tipo de comportamientos. La empresa se compromete a investigar todas las denuncias sobre acoso.

Tras la entrada en vigor de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, las trabajadoras víctimas de violencias sexuales tendrán derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la adaptación de su puesto de trabajo y a los apoyos que precisen por razón de su discapacidad para su reincorporación, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

Por la parte social: Fdo: D<sup>o</sup>. Francisco Marín Ruíz

Por la parte empresarial: Fdo: D<sup>a</sup>. Paloma Losada Ballesta. Fdo: D<sup>a</sup>. Ana Pérez Pérez.

## CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO CADIZ

CONVENIO O ACUERDO: CENTRO DE INICIATIVAS JUVENILES BOX  
EXPEDIENTE: 11/01/0028/2024

Fecha: 16/12/2024

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: JOSE PORRAS NARANJO

Código 11101191012019.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa CENTRO DE INICIATIVAS JUVENILES BOX, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 16/12/2022, y presentado a través de medios electrónicos en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 08/02/2024, 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 de la empresa CENTRO DE INICIATIVAS JUVENILES BOX, 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, 16 de diciembre de 2024. DELEGADO TERRITORIAL DE LA DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO, Fdo.: DANIEL SANCHEZ ROMAN

Convenio Laboral para el Personal del Centro de Iniciativas Juveniles Box

### ÍNDICE:

#### CAPÍTULO 1 ÁMBITO DE APLICACIÓN.

- Artículo 1.- Ámbito funcional.
- Artículo 2.- Ámbito personal y garantía personal.
- Artículo 3.- Ámbito temporal, denuncia y prórroga.
- Artículo 4.- Representación.
- Artículo 5.- Legislación supletoria.
- Artículo 6.- Vinculación a la totalidad.

#### CAPÍTULO 2 ORGANIZACIÓN.

- Artículo 7.- Organización.
- Artículo 8.- Escalafón y plantilla.
- Artículo 9.- Clasificación profesional, tabla de categorías y niveles de convenio.
- Artículo 10.- Definiciones del personal.
- Artículo 11.- Jornada, horarios, descanso semanal y festivos.
- Artículo 12.- Control de horarios.
- Artículo 13.- Vacaciones.
- Artículo 14.- Permisos y licencias retribuidas.
- Artículo 15.- Horas extraordinarias, plus de nocturnidad y festivos.
- Artículo 16.- Excedencias.

#### CAPÍTULO 3 CONTRATACIÓN E INGRESO

- Artículo 17.- Ingreso, contratación y pruebas objetivas.
- Artículo 18.- Ascensos y promoción interna.
- Artículo 19.- Cese voluntario, preaviso.
- Artículo 20.- Atención a personas con capacidades diversas.
- Artículo 21.- Acuerdos con administraciones de ámbito municipal o supramunicipal.
- Artículo 22.- Compromiso de la empresa por la igualdad.
- Artículo 23.- Objetivos y medidas del Plan de igualdad.

#### CAPÍTULO 4 MOVILIDAD FUNCIONAL

- Artículo 24.- Movilidad funcional, trabajos de superior e inferior categoría.

#### CAPÍTULO 5 RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES

- Artículo 25.- Salario base y definición de grupos profesionales.
- Artículo 26.- Antigüedad.
- Artículo 27.- Plus por asistencia.
- Artículo 28.- Plus de nocturnidad.
- Artículo 29.- Dietas y desplazamientos.
- Artículo 30.- Pagas extras.
- Artículo 31.- Fórmula de pago y anticipos.

#### CAPÍTULO 6 CLÁUSULA DE GARANTÍA SALARIAL Y REVISIÓN SALARIAL

- Artículo 32.- Incremento salarial.

#### CAPÍTULO 7 RÉGIMEN DISCIPLINARIO

- Artículo 33.- Clases de faltas.
- Artículo 34.- Faltas leves.
- Artículo 35.- Faltas graves.
- Artículo 36.- Faltas muy graves.
- Artículo 37.- Sanciones y aplicación.
- Artículo 38.- Notificación.
- Artículo 39.- Prescripción de la falta.

#### CAPÍTULO 8 ACCIÓN ASISTENCIAL.

- Artículo 40.- Enfermedad y accidente de trabajo.

- Artículo 41.- Auxilio por viudedad.
  - Artículo 42.- Premio de natalidad y matrimonio.
  - Artículo 43.- Seguro colectivo.
  - Artículo 44.- Ayuda a trabajadores/as con personas a su cargo con capacidades diversas.
  - Artículo 45.- Gafas graduadas.
  - Artículo 46.- Ayuda escolar.
  - Artículo 47.- Jubilación.
  - Artículo 48.- Asistencia jurídica.
  - Artículo 49.- Segunda actividad.
  - Artículo 50.- Formación y perfeccionamiento profesional.
- #### CAPÍTULO 9 SALUD LABORAL.
- Artículo 51.- Seguridad e higiene.
  - Artículo 52.- Plan de prevención.
  - Artículo 53.- Derechos de las personas trabajadoras a la protección de su salud.
  - Artículo 54.- Reconocimiento médico.
- #### CAPÍTULO 10 ACCIÓN SINDICAL.
- Artículo 55.- Delegados/as de personal.
  - Artículo 56.- Derechos sindicales.
  - Artículo 57.- Competencias.
  - Artículo 58.- Asambleas.
  - Artículo 59.- Secciones sindicales.
- #### CAPÍTULO 11 FORMACIÓN Y EMPLEO
- Artículo 60.- Formación y perfeccionamiento profesional.
  - Artículo 61.- Contratos temporales.
  - Artículo 62.- Contratos formativos.
  - Artículo 63.- Período de prueba.
- #### CAPÍTULO 12 COMISIÓN MIXTA PARITARIA.
- Artículo 64.- Composición de la comisión mixta paritaria.
  - Artículo 65.- Competencia de la comisión mixta paritaria.
  - Artículo 66.- Procedimiento de la comisión mixta paritaria.
  - Artículo 67.- Convocatoria de la comisión mixta paritaria.

#### CAPÍTULO 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

##### Artículo 1.- ÁMBITO FUNCIONAL.

El presente Convenio Colectivo regulará las condiciones de trabajo del personal de EMSISA que presta sus servicios en el CENTRO DE INICIATIVAS JUVENILES BOX. Dedicado a las actividades formativas y de ocio juveniles, incluyendo la actividad propia de la radio municipal.

##### Artículo 2.- ÁMBITO PERSONAL Y GARANTÍA PERSONAL.

El presente Convenio Colectivo afectará a todas las personas trabajadoras adscritas al número de cotización 11/1171201/83 bajo cualquier modalidad de contratación, al servicio de las actividades de la empresa comprendidas en el artículo anterior.

Se excluyen expresamente del ámbito regulado por el presente Convenio.

- a) El personal incurso en los apartados a) y c) del punto 3 del artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores.
- b) El personal a que se refiere la Disposición Adicional 5ª del Estatuto de los Trabajadores, sobre los contratos de alta dirección.
- c) El personal que prestando servicios en la empresa, lo haga en aplicación de programas sociales mediante acuerdos de colaboración suscritos directamente por EMSISA Empresa Municipal, S.A., o por superposición respecto al Excmo. Ayuntamiento de Chiclana de la Frontera, y para los que en todo caso, habrá que estar a la regulación que se establezca en cuanto a la forma de incorporación de este personal, régimen retributivo y su financiación.

Las cantidades económicas y las condiciones de todo tipo pactadas en este acuerdo tienen carácter vinculante para todo el personal adscrito al Centro, en el momento de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

Las personas trabajadoras que en un futuro se incorporen al Centro, lo harán con las condiciones económicas y de todo tipo pactadas en este acuerdo, y cualquier pacto, cláusula y circunstancias personales de cualquier tipo que la Dirección de la empresa quiera pactar con éstas, que impliquen unas condiciones más beneficiosas, tendrán la consideración de garantías personales, que en ningún caso se podrán adscribir a la categoría profesional que este nuevo personal desarrolle.

##### Artículo 3.- ÁMBITO TEMPORAL, DENUNCIA Y PRÓRROGA.

El presente convenio tendrá una vigencia de 3 años, a todos sus efectos, desde el día 01 de Enero de 2022, hasta el 31 de Diciembre de 2024, independientemente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz o en los Registros oportunos en caso de que sea necesario u obligatorio.

El presente Convenio Colectivo se entenderá prorrogado tácitamente en todo su contenido de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes.

De mediar denuncia por cualquiera de las partes, que deberá de producirse en todo caso con una antelación mínima de dos meses a la finalización de su vigencia inicial o de la de cualquiera de sus prórrogas, el presente convenio será prorrogado hasta la entrada en vigor del que lo sustituya, si bien durante las negociaciones las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlo a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.

Producida la denuncia del Convenio Colectivo vigente, en el mismo acto y de forma simultánea se ha de efectuar la comunicación de promoción de la negociación, debiendo constituirse la comisión negociadora del siguiente convenio en el plazo máximo de un mes desde la recepción de dicha comunicación.

Las negociaciones deben iniciarse en un plazo máximo de 15 días desde la constitución de la comisión negociadora, en cualquier caso la vigencia del presente convenio será prorrogada hasta la entrada en vigor del que lo sustituya, aún en el caso de que transcurra el período máximo previsto para la negociación del nuevo convenio.

**Artículo 4.- REPRESENTACIÓN**

Se entiende como representación legal colectiva de las personas trabajadoras sujetas al ámbito del presente convenio al delegado/a de personal.

**Artículo 5.- LEGISLACIÓN SUPLETORIA**

A todas las cuestiones que no estén previstas en el presente Convenio Colectivo les será de aplicación el R.D. Legislativo 2/15, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral de aplicación al supuesto que se trate.

**Artículo 6.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.**

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de aplicación práctica, serán consideradas globalmente. Si la jurisdicción competente anulase o invalidase algún artículo parcial o totalmente, las partes firmantes se reunirán al objeto de subsanar el problema planteado, manteniendo inalterable el resto del convenio.

**CAPÍTULO 2. ORGANIZACIÓN.**

**Artículo 7.- ORGANIZACIÓN.**

La organización práctica y técnica del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa, con sujeción a éste Convenio Colectivo y la legislación vigente, sin perjuicio de las facultades que correspondan a la representación de los trabajadores especialmente la formación profesional y técnica de la persona trabajadora.

La mejora continua en el servicio público en términos de economía, eficacia y eficiencia constituye un objetivo fundamental de la organización, contando con la implicación y participación de las personas trabajadoras a través de sus representantes legales y cauces establecidos.

Sobre la base de lo anterior, los principios inspiradores de la organización:

- a) La adecuación de plantillas que permitan un mayor y mejor nivel en la prestación de los servicios públicos desarrollados por la empresa.
- b) Valoración y racionalización de los puestos de trabajo.
- c) Profesionalización y promoción del trabajador/a.
- d) Simplificación del trabajo y mejora de los métodos de los procesos.
- e) Mejora de las condiciones ambientales y salud laboral.
- f) Integración participativa del personal, en la implantación de nuevos sistemas y métodos de trabajo para la prestación de los servicios públicos.
- g) Promoción de la igualdad entre el hombre y la mujer, de forma que se garanticen la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, así como la protección de la maternidad y paternidad.

**Artículo 8.- ESCALAFÓN Y PLANTILLA.**

El escalafón y plantilla de la empresa es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación y clasificación de los puestos de trabajo, atendiendo a las necesidades de los servicios y donde se precisa sus características esenciales.

Se aprueba anualmente por el Consejo de Administración e incluye la enumeración de los puestos existentes y nuevos programados, ordenados por Departamentos o unidades funcionales con expresión de sus características.

**Artículo 9.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, TABLA DE CATEGORÍAS Y NIVELES DE CONVENIO.**

El personal al que afecta el presente Convenio Colectivo se clasificará teniendo en cuenta las funciones que realizan, en los grupos profesionales conforme al siguiente cuadro:

GRUPO	CATEGORÍA	NIVEL	PUESTO
PRIMERO	EQUIPO DIRECTIVO		
	I	01	DIRECTOR/A
SEGUNDO	PERSONAL CON TITULACIÓN SUPERIOR Y MEDIA		
	I	02	TÉCNICO/A DE GESTIÓN
	II	03	TITULADO DE GRADO
TERCERO	PERSONAL TÉCNICO ESPECIALIZADO		
	I	04	TÉCNICO/A DE PRODUCCIÓN Y LOCUCIÓN
	II	05	TÉCNICO/A DE SONIDO Y PRODUCCIÓN
	III	07	TÉCNICO/A DE LOCUCIÓN
	IV	08	TÉCNICO/A DE INFORMACIÓN
CUARTO	PERSONAL ADMINISTRATIVO		
	I	06	ADMINISTRATIVO/A JEFE
	II	07	OFICIAL/A ADMINISTRATIVO/A
	III	08	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio Colectivo son enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las enumeradas, si no lo requiriesen así las circunstancias específicas de la organización.

**Artículo 10.- DEFINICIONES DEL PERSONAL**

Las definiciones profesionales serán las siguientes:

**GRUPO PRIMERO.- EQUIPO DIRECTIVO.** Será clasificado dentro de este grupo, aquellos puestos que además de tener un alto grado de autonomía, poseen conocimientos tanto profesionales como del negocio para, partiendo de directrices generales muy amplias, definir las estrategias de actuación en el Centro donde se encuadran, debiendo dar cuenta de su gestión a la Dirección de la empresa.

Se requiere titulación Universitaria superior, o de Grado Universitario Medio completadas con una dilatada experiencia profesional y/o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión completados con formación específica en el puesto de trabajo.

Nivel I: Director/a. El personal que dentro del grupo primero, tiene la responsabilidad de realizar tareas de organización, coordinación, planificación y supervisión de las personas

trabajadoras de las distintas secciones en las diferentes áreas de actividad del Centro.

**GRUPO SEGUNDO.- PERSONAL CON TITULACIÓN DE GRADO SUPERIOR Y MEDIO.** Será clasificado dentro de este grupo, el personal que prestando sus servicios en la empresa, para el desarrollo de sus funciones se les exigen determinados conocimientos de carácter profesional, acreditados mediante la titulación académica superior o de grado medio, y/o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, completada con una dilatada experiencia profesional. Se incluyen aquellos puestos que requieren un alto grado de autonomía y conocimientos profesionales, cuyas funciones consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Nivel II: Técnico/a de gestión. Es quien tiene a su cargo el diseño y la organización de proyectos educativos y pedagógicos del centro. Dependiendo de el/ella las distintas funciones de diseño y ejecución, estado al tanto de la legislación y disposiciones oficiales. Así mismo será responsable de las tareas administrativas y de gestión para dar cobertura al diseño y organización de dichos programas.

Nivel III. Titulado/a de grado. Es quien reuniendo el requisito de titulado/a de grado, realiza tareas complejas y de impacto, desarrolla programas y aplicaciones técnicas de producción, servicios o administración, que exijan titulación específica de grado, de acuerdo con lo especificado en las normas administrativas que las regulan. Se les exige evidenciar un alto nivel de competencias en materia de planificación, programación, desarrollo de otras personas y toma de decisiones, además de las competencias transversales comunes al sector.

**GRUPO TERCERO.- PERSONAL TÉCNICO ESPECIALIZADO.** Será clasificado dentro de este grupo, el personal que prestando sus servicios en la empresa, desempeña las funciones que consisten en la realización de actividades complejas que exigen un contenido intelectual y/o especialización, con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad. Para el desarrollo de sus funciones se le exigen determinados conocimientos de carácter profesional, acreditados mediante titulación universitaria superior o universitaria de grado medio, y/o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión completada con una dilatada experiencia profesional.

Nivel IV: Técnico/a de producción y locución. Es quien con pleno conocimiento de las técnicas de producción radiofónica, se responsabiliza con plena iniciativa de la realización de toda clase de programas, así como del buen orden y encadenamiento de a emisión. Está capacitado/a para crear, planificar, coordinar y dirigir un conjunto de espacios radiofónicos de carácter común o áreas concretas de programación. Realiza labores de ordenación, supervisión y coordinación de un conjunto de trabajadores/as dentro de la actividad de producción y locución. Realiza labores de redacción, labores de edición y revisión de información para su emisión y labores de emisión de información. También lleva a cabo labores de selección, clasificación, ordenación, conservación y difusión de la documentación en cualquier soporte. Realización y locución de programas y anuncios. Confección y realización de espacios radiofónicos. Realización de programas de animación y selección de música, creación y presentación de programas radiofónicos, así como tareas de venta y promoción comercial sin responsabilidad directa. Deberá conocer y utilizar los equipos de baja frecuencia necesarios para la cumplimentación de su trabajo, sin que en ningún caso ello suponga la sustitución de las funciones correspondientes al Técnico de control y sonido, salvo situaciones de fuerza mayor.

Nivel V: Técnico de sonido y producción. Es quien participa en las tareas de planificación, proyecto, construcción, mantenimiento, operación, explotación e inspección técnica de las instalaciones y equipos destinado a la producción y emisión de programas radiofónicos. Es capaz de responsabilizarse, con plena iniciativa, de la explotación, reparación y mantenimiento de los equipos de baja frecuencia. Corresponde a su función realizar, alternativa o conjuntamente, tareas operativas y de mantenimiento que requieran especialización técnica, efectuar trabajos de montaje, cuidar el buen funcionamiento de las instalaciones y equipos que se les encomiende y llevar a cabo en las mismas las operaciones normales de explotación, reparación, mantenimiento preventivo y correctivo, dentro de sus posibilidades técnicas. Posee una sólida experiencia en el proceso de producción radiofónica y la necesaria capacitación para organizar los trabajos que requieran para su ejecución y empleo de equipos de baja frecuencia, le corresponde además seleccionar los medios mas adecuados a cada circunstancia y supervisar la calidad sonora de las unidades móviles. Corresponde a su función realizar mezclas y los encadenamientos de acuerdo con las indicaciones del guión, ya sea para su transmisión directa o diferida, en el estudio o fuera de él, así como elaborar grabaciones, sus arreglos y montajes finales. Realizan tareas de control de salida en antena.

Nivel VII: Técnico de locución. Es el/la profesional que esta capacitado/a para crear y presentar cualquier espacio radiofónico, incluidos los relativos a temas generales y de información. Deberá conocer y utilizar los equipos de baja frecuencia necesarios para la cumplimentación de su trabajo, sin que en ningún caso ello suponga la sustitución de las funciones correspondientes al Técnico de control y sonido, salvo situaciones de fuerza mayor.

Nivel VIII: Técnico de información. Es quien desarrolla su actividad profesional, en las áreas informativas, de orientación, de asesoramiento, de documentación, de dinamización y realiza actividades de divulgación e información sociocultural de centros cívicos, eventos socioculturales y cualquier otra especialidad asimilada. Puede realizar funciones administrativas burocráticas, atender cuestiones de recepción, organización y/o montaje de las salas.

**GRUPO CUARTO.- PERSONAL ADMINISTRATIVO.** Será clasificado dentro de este grupo, al personal que para el desarrollo de sus funciones y tareas, se les exige conocimientos de carácter administrativo equiparables a la titulación adecuada, o en su caso, los reconocidos adquiridos en su trayectoria profesional.

Nivel VI. Administrativo/as jefes/as. Son los/as que poseyendo la titulación que expresa su categoría o conocimientos equiparables a una titulación media, tienen la responsabilidad del correcto desarrollo y ejecución de la sección administrativa del Centro, pudiendo tener a otro personal de igual o inferior grado a su cargo.

Nivel VII. Administrativo/a. Son los/as que poseyendo la titulación que expresa su

categoría o los conocimientos equiparables a la formación profesional correspondiente, tienen bajo su responsabilidad la ejecución de una especialidad determinada dentro de la sección administrativa del Centro.

Nivel VIII. Auxiliar administrativo. Realizan los trabajos administrativos que les encomiendan sus superiores, ejerciendo el control sobre la ejecución de los mismos. Se requiere en esta categoría la suficiente capacitación para el correcto manejo de máquinas de oficinas y equipos informáticos a nivel de usuario.

Artículo 11.- JORNADA, HORARIOS, DESCANSO SEMANAL Y FESTIVOS.

Las personas trabajadoras del Centro tendrán la jornada anual que se determine en su calendario laboral, de acuerdo con su contrato y las funciones de trabajo que tengan asignadas y con los días festivos que determinen el estado, la Comunidad autónoma de Andalucía y el Excelentísimo Ayuntamiento de Chiclana de la Frontera.

Se establece una jornada anual de 1687,50 horas para todo el personal. El personal con carácter general tendrá una jornada continuada de lunes a viernes de 37,5 horas semanales, exceptuando a aquellas personas trabajadoras que por su contratación tengan una jornada irregular.

La comisión mixta del vigente convenio, durante la vigencia del mismo, podrá reducir las horas efectivas de trabajo establecidas, siempre que la normativa vigente lo permita.

La distribución de la jornada y horario serán realizados por la empresa, dando cuenta a los/as delegados/as de personal.

Se establece con carácter excepcional un margen en el cumplimiento del horario de entrada, siendo obligatoria su recuperación al final de la jornada.

A los efectos del establecimiento del cómputo semanal de horas, se considerarán como tiempo de trabajo efectivo los 20 minutos diarios que cada persona trabajadora a jornada completa, dispondrá para descanso.

Las personas trabajadoras tendrán derecho con carácter general a un descanso mínimo semanal de dos días ininterrumpidos que comprenderán el sábado y el domingo, o en su caso, el domingo y el lunes, salvo causa organizativa debidamente justificada y acordada, excepto para aquellas personas trabajadoras que tengan contrato de jornada irregular.

Siempre y cuando se produzca esta posibilidad de reducción del período de descanso acordado, la persona trabajadora tendrá derecho a su disfrute en la semana siguiente. Las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial, así como las contratadas para el fin de semana, quedan excluidas de este punto.

El cuadrante horario diario y sus modificaciones deberá ser acordado previamente con la representación de las personas trabajadoras.

En la modalidad de contratación acordada, sea cual sea, el cómputo total de horas destinadas a locución de programas radiofónicos que exijan un uso continuado de la voz, no podrán ser superior a tres horas de forma continuada.

Los días 24 y 31 de Diciembre de cada año serán no laborables, disfrutándose como días adicionales de asuntos propios cuando coincidan en sábado o domingo.

Antes del 30 de noviembre de cada año, la Dirección de la empresa, tras su negociación con la representación de los trabajadores, aprobará y expondrá en el tablón de anuncios el calendario laboral que determina la jornada anual.

Con motivo de la conciliación de la vida laboral y familiar, se determinará la reducción de la jornada laboral para: Navidad, Semana Santa, Feria de Chiclana y época estival.

Se establece que el horario durante los días laborales de Navidad (del 25/12 al 06/01) será de 9.00 a 13.30 horas. No abriendo el centro en horario de tarde. El día 5 de enero por necesidades del servicio es preciso que una persona realice la apertura del centro y permanezca allí mientras sea necesario hasta el cierre, por ello, se realizará un sorteo entre el personal de plantilla para determinar quien realizará el primer año este servicio, que será rotatorio anualmente entre todo el personal por el orden establecido en el listado del sorteo, con la excepción de que alguna persona trabajadora se preste voluntaria a dicho servicio, sin perjuicio del orden estipulado cuando le toque su turno. Estas horas se compensarán dentro del período de Navidad. En ningún caso tendrán la consideración de horas extra.

Se establece que el horario durante los días laborales de Semana Santa será de 9.00 a 13.30 horas.

Se establece que el horario de feria será de la siguiente manera: el primer día del cartel anunciador del evento será de 8:00 a 13:00, el resto de los días anunciados pasará a ser de 9.30 a 13.00 h. El día siguiente a la finalización del evento local el horario será de 9.30 a 14.30 h.

Se establece que el horario de verano tendrá una reducción de ½ hora para los días comprendidos entre el 15 de Junio y el 15 de Septiembre ambos días incluido. El centro no abrirá en horario de tarde del 01/07 al 31/08.

Artículo 12.- CONTROL DE HORARIOS.

Siendo indispensable la puntualidad para la buena marcha de toda actividad laboral, especialmente para los que prestan servicios públicos, todas las personas trabajadoras tienen la obligación de fichar en los mecanismos de control de presencia al entrar y salir del centro de trabajo, tanto al comienzo como al final de la jornada, como en toda ausencia y retorno durante la misma.

Las ausencias y faltas de puntualidad del personal producidas por causas de enfermedad, incapacidad temporal y otras de fuerza mayor, requerirán el aviso inmediato al Director/a del centro o, en su ausencia, al Administrativo/a Jefe, así como la ulterior justificación de la mencionada situación; si no se justificara en el plazo de tres días, se aplicará la correspondiente deducción de haberes por las horas de ausencia, independientemente del régimen sancionador aplicable a tal situación.

Toda ausencia no permitida expresamente por este Convenio Colectivo durante la jornada de trabajo, deberá ser previamente autorizada por escrito por el Director/a del centro o, en su ausencia, por el/la Administrativo/a Jefe.

Artículo 13.- VACACIONES.

Las vacaciones son un derecho de toda persona trabajadora que no pueden

ser renunciables ni abonables. La persona trabajadora que no disfrute de sus vacaciones anuales, no tendrán derecho a ningún tipo de indemnización, ni podrá ser acumulables a otro año.

Todo el personal disfrutará de 22 días laborales anuales. Las vacaciones anuales se podrán disfrutar a solicitud de la persona trabajadora, a lo largo de todo el año en períodos mínimos de 3 días laborales consecutivos siempre que éstos períodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio.

Asimismo, tendrán derecho a un día laborable adicional al cumplir 15 años de servicio añadiéndose un día laborable más al cumplir los 20, 25 y 30 años de servicio respectivamente.

Las personas trabajadoras que no tengan contrato de trabajo superior a un año, disfrutarán de la parte proporcional al tiempo de servicio efectivo.

Se garantiza que todo el personal disfrute al menos de 15 días de vacaciones entre los períodos del 15 de Junio al 15 de Septiembre de cada año, teniéndose en cuenta que gozan de preferencia aquellas personas trabajadoras que tengan hijos en edad escolar, familiares con disminución psíquica, física o personas mayores a su cargo.

Anualmente y dentro del mes de mayo se fijará entre la empresa y los/as representantes legales de los trabajadores el correspondiente plan de vacaciones del centro.

Todas las personas trabajadoras tienen que solicitar la fecha en que desea disfrutar de las vacaciones antes del 30 de abril de cada año, a través del/a Delegado/a de Personal.

Las vacaciones se disfrutarán por años naturales, de tal manera que antes del 31 de Diciembre de cada año, todas las personas trabajadoras hayan disfrutado del período vacacional excepcionalmente y siempre por razones del servicio las vacaciones se pueden disfrutar hasta el 15 de Enero siguiente, no pudiéndose compensar en metálico, en todo ni en parte.

No obstante, el personal que cese antes de terminar su contrato, tendrá derecho al abono de las partes proporcionales de las vacaciones no disfrutadas.

El derecho de las vacaciones no se limitará por el hecho de que la persona trabajadora haya estado de baja por enfermedad o accidente.

Artículo 14.- PERMISOS Y LICENCIAS RETRIBUIDAS.

A) Se establecen 6 días laborales de permiso por asuntos particulares no justificables, retribuidos, no recuperables, ni acumulables a ejercicios posteriores, que no podrán disfrutarse en días consecutivos, y su elección la establecerá la persona interesada. Estos permisos por asuntos particulares no podrán acumularse a las vacaciones y se concederán atendiendo a las necesidades del servicio, previa autorización de la Dirección de la empresa.

Se permite fraccionar en horas dos días laborales para aquellos asuntos particulares no justificables y no contemplados en este convenio.

Los días de asuntos propios se deben consumir durante el año en curso, hasta el 31 de diciembre del año corriente.

B) Igualmente toda persona trabajadora, avisando con la posible antelación y posterior justificación, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos.

1.- Por fallecimiento de cónyuge, ascendientes, descendientes y restos de familiares, de la persona trabajadora o de su cónyuge, hasta primer grado de afinidad o consanguinidad: 4 días laborales.

La persona trabajadora podrá solicitar, a través de la Representación de los Trabajadores/as, ampliar dichos días a cuenta de las vacaciones.

2.- Por fallecimiento de familiares de segundo grado: 2 días naturales.

En los casos que se requiera desplazamiento de la persona trabajadora se ampliará hasta 4 días.

3.- Por hospitalización o enfermedad grave que precise reposo domiciliario del cónyuge, ascendientes, descendientes y restos de familiares, de la persona trabajadora o de su cónyuge, hasta primer grado de afinidad o consanguinidad: 3 días laborales.

La persona trabajadora podrá solicitar, a través de la Representación de los Trabajadores/as, ampliar dichos días a cuenta de las vacaciones.

Dichos días se podrán disfrutar de forma intermitente, siempre que se mantenga las circunstancias que dieron origen a su concesión.

4.- Por hospitalización o enfermedad grave que precise reposo domiciliario de familiares de segundo grado: 1 día natural.

5.- Tiempo necesario. Se contemplan los siguientes supuestos:

- Para asistir a consulta médica, siempre que sean para especialidades médicas con cita previa, ya sea para sí mismo/a o para acompañar a familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, siempre que sea en horas de trabajo.

- Por fallecimiento de familiares para asistir a sepelios a partir del tercer grado de consanguinidad o afinidad, siempre que éste se celebre en la localidad y en horas de trabajo.

- En cumplimiento de deber inexcusable de carácter público o personal. Se entenderá por deber inexcusable, aquel cuyo incumplimiento acarrea al interesado/a consecuencias penales o administrativas.

- Para la realización de exámenes u obtención de título, limitado a un máximo de 3 días al año.

6.- Por matrimonio de la persona trabajadora, desde la celebración del evento: 20 días naturales.

7.- Por matrimonio de hijos, hermanos o padres, tanto carnales como políticos, coincidiendo con el día de la celebración: 1 día natural.

8.- Por traslado de domicilio habitual, más un día adicional si es fuera de la localidad: 1 día natural.

9.- Por nacimiento y cuidado de menor. Maternidad y Paternidad: 16 semanas tanto para la madre biológica como para el otro progenitor, sea cual sea su sexo.

Ambos progenitores disfrutarán seis (6) semanas, simultánea e ininterrumpidamente con posterioridad al parto. Las diez (10) semanas restantes podrán disfrutarse en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida. Siempre dentro de los 12 meses siguientes al nacimiento. Estos permisos estarán sujetos a las modificaciones introducidas por la normativa estatal.

10.- Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún/a menor de doce años, anciano/a o familiar que requiera especial dedicación, o una persona disminuida física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una posible reducción de la jornada de trabajo en un tiempo no inferior a 1/8, ni superior a la mitad de la misma, con la consiguiente reducción proporcional de las retribuciones.

En los casos de nacimiento de hijos prematuros, o que, por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional de su retribución.

11.- Por adopción de guarda con fines de adopción y de acogimiento: Dispondrá de un periodo de suspensión total de 16 semanas, con la siguiente distribución:

Seis (6) semanas ininterrumpidas, obligatorias y que deberán disfrutarse a jornada completa inmediatamente después de la resolución judicial por lo que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Las diez (10) semanas restantes se podrán disfrutar a jornada completa o parcial:

- De manera continuada al periodo obligatorio.
- De manera interrumpida, en periodos semanales (acumulados o independientes) desde la finalización de las seis (6) semanas obligatorias, hasta que el hijo/a cumpla 12 meses de edad.
- El disfrute de cada periodo semanal o acumulación de periodos deberá comunicarlos la persona interesada a la empresa con una antelación mínima de quince (15) días.
- El disfrute a jornada completa o parcial de este periodo, requerirá un acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

En los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país del/la menor adoptado, el periodo de suspensión podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

12.- Permiso de lactancia. Consiste en una (1) hora de ausencia del trabajo que se podrá disfrutar de tres maneras diferentes:

- Permiso retribuido de una hora cada día de trabajo o dos fracciones de media hora. La persona trabajadora podrá ausentarse de su puesto de trabajo desde su reincorporación del permiso de maternidad/paternidad hasta que el bebe cumpla nueve meses. Esta ausencia podrá ser de una hora o dos fracciones de media hora que deberán disfrutarse en medio de la jornada de trabajo.
- Reducción de jornada de trabajo de media hora. Si la persona trabajadora quiere disfrutar del permiso para entrar más tarde o salir antes de la jornada de trabajo, la duración del mismo será de sólo media hora y no de una hora, siempre hasta que el bebe cumpla nueve meses.
- Permiso de lactancia acumulada. Acumular esta hora de ausencia diaria para convertirlas en días.

13.- La trabajadora embarazada tendrá derecho a ausentarse del trabajo, por el tiempo indispensable y sin pérdida económica, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previa justificación de la necesidad de su realización coincidiendo con la jornada laboral. Igual medida se aplicará en los supuestos de técnicas de reproducción asistida y las obligaciones inherentes a los trámites de adopción.

La mujer embarazada, en caso de desarrollar un trabajo evaluado como penoso y/o peligroso para su embarazo o lactancia, tendrá derecho previo informe o recomendación de los servicios médicos, a una adaptación de las condiciones del puesto al que se encuentra adscrita.

14.- Se podrán solicitar dos licencias sin sueldo al año, de 10 días naturales cada una, siendo siempre potestativa de la empresa su concesión.

En ningún caso los permisos y licencias podrán descontarse de las vacaciones anuales.

Situaciones extraordinarias y/o excepcionales que no puedan ser atendidas con las vacaciones y licencias previstas anteriormente, serán estudiadas en la Comisión Mixta a petición de la persona trabajadora.

Los grados de parentesco computados a éstos efectos se relacionarán en el ANEXO II del Convenio.

El concepto de cónyuge abarca a los efectos del presente convenio: Al cónyuge, pareja de hecho o pareja estable no casada, cuando quede probada su relación de convivencia.

Se fijan las siguientes normas de procedimiento para solicitar estos permisos y licencias retribuidas:

- Tramitar la solicitud normalizada ante la Dirección del Centro con la máxima antelación posible al hecho causante.
- Cualquier licencia o permiso se concederá atendiendo a las necesidades del servicio.
- Si no existe reparo expreso respecto al hecho causante que trasmite la persona empleada, la licencia se entenderá concedida provisionalmente.
- Justificación posterior antes de tres días, contados desde el fin de la licencia (salvo casos concretos que por el número de días tengan que justificarse a priori durante el disfrute).

• Para los permisos recogidos en el punto 6 la justificación habrá de expresar la hora de llegada y salida del lugar/organismo al que se acuda y para el que se ha solicitado el permiso.

• Analizada la justificación, si se considera insuficiente, o que no se corresponde con el hecho causante transmitido por la persona empleada, la empresa comunicará tal extremo al trabajo/a, aplicando en su caso, las penalizaciones que correspondan por la ausencia.

#### Artículo 15.- HORAS EXTRAORDINARIAS Y FESTIVOS.

Tendrá consideración de hora extraordinaria toda aquella que se realice sobre la jornada diaria establecida en el calendario laboral. Ninguna persona trabajadora podrá realizar horas extra sin autorización previa y por escrito de la Dirección del

centro, este requisito será imprescindible para poder ser abonadas en nómina.

Se considerarán horas extras todas las horas establecidas fuera del horario de la jornada laboral de cada persona trabajadora.

La persona trabajadora podrá decidir si prefiere ser compensado económicamente o en tiempo de descanso.

Compensación económica: Las horas trabajadas que excedan de la jornada normal, se abonarán con un incremento del 40 % sobre el valor de la hora ordinaria, calculándose de la siguiente forma:

Compensación económica: valor hora aplicable (VHA) x 1,40

El VHA se calculará sobre la jornada anual, aplicando salario base y antigüedad de la persona trabajadora.

Tiempo de descanso: 1 hora extra = 1,40 horas de descanso.

Los festivos que se trabajen se abonarán a 15€/hora, independientemente del puesto que ocupe la persona trabajadora. La Dirección del centro deberá autorizar previamente el trabajo en festivo para poder ser abonado en nómina.

#### Artículo 16.- EXCEDENCIAS.

##### A.- EXCEDENCIA ESPECIAL.

Las personas trabajadoras que tengan una antigüedad mínima de dos años en la empresa, podrán solicitar la concesión de una excedencia especial sin sueldo por un máximo de tres meses en dos años, pudiendo disfrutarse de forma fraccionada en períodos mínimos de un mes, sin que en ningún caso se pueda acumular a las vacaciones.

Durante la misma se conserva el puesto de trabajo y el tiempo disfrutado computa a efectos de antigüedad. A la finalización de esta excedencia la persona trabajadora se incorporará a su puesto de trabajo de manera inmediata y sin que sea necesaria la existencia de vacante.

Sólo podrán disfrutarla a la vez dos personas trabajadoras de la empresa y siempre que no sean del mismo departamento.

Las solicitudes serán estudiadas por la Dirección junto con la Representación de las personas trabajadoras y la resolución de las mismas será motivada.

##### B.- EXCEDENCIA. CONDICIONES GENERALES.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa, conforme a las condiciones que se establecen a continuación:

a) Voluntaria:

1. Las personas trabajadoras con una antigüedad en la empresa de al menos un año, tendrán derecho a que se le reconozca una excedencia voluntaria, por un plazo mínimo de 4 meses y máximo de 5 años. Éste derecho podrá ser ejercitado de nuevo por la misma persona trabajadora una vez transcurridos 4 años desde el final de la anterior excedencia. El tiempo de esta excedencia no será computable como antigüedad a ningún efecto, y una vez reincorporada a la empresa en su categoría, la persona trabajadora será escalafonada atendiendo a su tiempo de servicio activo.

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

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

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

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

Cualquier periodo de excedencia voluntaria recogido en este artículo deberá solicitarse por escrito, con al menos 20 días de antelación y podrá aplazarse por el tiempo mínimo necesario, cuando la ausencia de la persona solicitante sin sustituta que cubra su puesto, cause un grave trastorno o perjuicio a la organización del trabajo en la empresa.

La persona trabajadora solicitará el reingreso, con al menos 30 días de antelación a la finalización del periodo concedido de excedencia, perdiendo el derecho a la conservación del puesto de trabajo si así no lo hiciese.

En caso de no existir vacante en la categoría de la persona trabajadora, la empresa se lo comunicará pertinentemente, teniendo derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en dicha categoría.

Si existiera una vacante en una categoría inferior, la persona trabajadora podrá optar entre ocuparla o esperar a que se produzca otra en su categoría.

La excedencia no podrá ser utilizada para prestar servicios en empresas

similares o que impliquen competencia, salvo autorización expresa para ello. Si la persona trabajadora excedente infringiese esta norma, se entenderá que rescinde voluntariamente el contrato que tenía y perderá todos sus derechos.

b) Forzosa: Este excedencia dará derecho a la conservación del puesto de trabajo, y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, concediéndose en los siguientes supuestos:

1. Por la designación o elección de un cargo público que imposibilite la asiste al trabajo.

2. Por ejercer funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

En cualquier caso, la persona trabajadora deberá reincorporarse en el plazo máximo de 30 días naturales a partir de la desaparición de las circunstancias que motivaron la excedencia forzosa, caso de no efectuarse en este plazo, se perderá el derecho al reingreso.

### CAPÍTULO 3. CONTRATACIÓN E INGRESO.

#### Artículo 17.- INGRESO, CONTRATACIÓN Y PRUEBAS OBJETIVAS.

Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio Colectivo podrán ser contratadas bajo cualquiera de las modalidades legales que existan en cada momento.

A la firma de los contratos podrá asistir la representación de las personas trabajadoras, quien podrá obtener copia del mismo, sin perjuicio de la copia que le corresponda a la propia persona trabajadora.

Se establece para los casos de extinción de contratos temporales (de duración inferior a un año), exceptuando los contratos de interinidad: un día de salario por mes de trabajo.

Todos los contratos se formalizarán siguiendo las disposiciones legales vigentes. La empresa podrá someter a las personas aspirantes a ingreso o ascenso, a las pruebas teóricas prácticas que considere oportunas, según la categoría o grupo profesional que vaya a desempeñar.

El ingreso de las personas trabajadoras se considerará hechos a título de prueba, siempre que así conste por escrito. Durante el periodo de prueba, tanto por parte de la empresa, como por parte de la persona trabajadora, podrán resolver libremente el contrato, sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna, pero siempre por escrito.

Cuando la persona trabajadora que esté en el periodo de pruebas no lo supere, la empresa deberá comunicárselo a la representación de los trabajadores.

#### Artículo 18.- ASCENSOS. PROMOCIÓN INTERNA.

Las personas trabajadoras tiene el derecho a la progresión en la carrera profesional y a la promoción interna, según los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación.

Los ascensos de las personas trabajadoras serán regulados conforme a los criterios para la promoción de la carrera profesional. Ésta se basará en la antigüedad (tiempo de prestación de servicios), la formación (necesaria realización de determinados cursos obligatorios), la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño. La Comisión Mixta Paritaria deberá fijar, a propuesta de la Dirección de la empresa, los requisitos a cumplir por las personas trabajadoras para poder solicitar la promoción profesional.

Se ofertarán a través de la promoción interna aquellas plazas de nueva creación que pudieran ser ocupadas por personal de plantilla interesado en cambiar de puesto. En caso de que ninguna persona trabajadora optase a dichas plazas, se incluirán en la oferta de empleo público y se convocarán por acceso libre.

#### Artículo 19.- CESE VOLUNTARIO PREAVISO.

El periodo de preaviso en los ceses voluntarios por las personas trabajadoras deberá realizarse con 15 días de antelación.

#### Artículo 20.- ATENCIÓN A PERSONAS CON CAPACIDADES DIVERSAS.

La empresa, sensibilizada con la incorporación al mercado de trabajo de este colectivo, se adaptará a lo que establezca la normativa vigente en cada momento.

#### Artículo 21.- ACUERDOS CON ADMINISTRACIONES DE ÁMBITO MUNICIPAL O SUPRAMUNICIPAL.

En aquellos acuerdos que la empresa pueda firmar con Administraciones de ámbito municipal o supramunicipal, universidades, institutos de enseñanza reglada o no, centros de formación de cualquier índole, centros de rehabilitación de cualquier clase y actividad, para la contratación o prácticas profesionales de personas trabajadoras, ésta estará obligada a comunicárselo a la representación de los trabajadores, indicándoles nombres y fechas de trabajo o prácticas.

#### Artículo 22.- COMPROMISO DE LA EMPRESA POR LA IGUALDAD.

En EMSISA Empresa Municipal, S.A., mostramos nuestra preocupación por responder y tomar partido en la actual lucha por la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Por este motivo, y como empresa, asumimos nuestra responsabilidad, declarando nuestro compromiso por medio del desarrollo y asunción de políticas que integren la equidad e igualdad efectiva entre hombres y mujeres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo e implementando medidas que permitan la igualdad en el seno de nuestra organización. De este modo, establecemos la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, y en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendida como “la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas

del otro sexo”.

Asimismo, respetando el principio de transparencia descrito en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en nuestra comunicación interna y externa informaremos acerca de todas las decisiones y acciones adoptadas a este respecto, y mostraremos una imagen acorde con el principio de igualdad.

Los principios mencionados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de Igualdad. Para este propósito se contará con la representación legal de trabajadores/as, no sólo en el proceso de negociación colectiva, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación del Plan de Igualdad, diseñándose actuaciones que supongan mejoras respecto a la situación presente, y arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en nuestra estructura interna, y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

#### Artículo 23.- OBJETIVOS Y MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD.

El objetivo general del vigente Plan de Igualdad de la empresa para 2021-2025 es prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que pudiera haber en la empresa.

Y los objetivos específicos son los siguientes:

1. Equilibrar el número de mujeres y hombres que componen la plantilla de la empresa.
2. Explicitar criterios igualitarios en los procesos selectivos.
3. Fomentar la presencia femenina o masculina en aquellos puestos o categorías donde exista una menor representatividad.
4. Garantizar la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.
5. Favorecer el acceso a la formación de toda la plantilla, y fundamentalmente de quienes se incorporen de permisos o suspensiones de trabajo.
6. Garantizar un sistema retributivo, por todos los conceptos, que no genere discriminación por razón de sexo.
7. Promover la dimensión de género en las condiciones de trabajo y la recogida de datos.
8. Conciliar la ordenación del tiempo de trabajo, mediante la adopción de medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral.
9. Reducir la infrarrepresentación femenina en los sectores que se presenta.
10. Velar por la prevención y el tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo en la empresa.
11. Introducir la perspectiva de género en la comunicación interna y externa de la empresa.
12. Atender de forma integral los casos de violencia de género que haya en la empresa.

Las medidas que se incluyen en el vigente Plan de Igualdad se han definido conforme a las necesidades detectadas en el informe diagnóstico y han sido objeto de negociación con la Comisión Negociadora. Dichas actuaciones se clasifican en las áreas de:

#### 1. Estructura de la Plantilla.

1. Recogida de información desagregada por sexo.
2. Presentación trimestral de los datos de presencia de mujeres y hombres en todos los servicios a la Comisión Negociadora.

#### 2. Proceso de Selección y Contratación.

1. Elaboración de un guión para entrevistas sin sesgos de género.
2. Publicación de procesos selectivos con lenguaje inclusivo.
3. Formación a personas que intervienen en los procesos selectivos sobre lenguaje e imágenes no sexistas.

#### 3. Promoción profesional.

1. Confección de un protocolo de promoción interna.
2. Formación en igualdad para la totalidad de la plantilla.

#### 4. Formación.

1. Solicitar a las empresas de formación que no incluyan roles o estereotipos sexistas en sus temarios ni lenguaje sexista.
2. Diseño de un programa de actualización formativa para quienes se incorporan de permisos.

#### 5. Condiciones de Trabajo.

1. Comunicación a la empresa de PRL de la necesidad de adaptar procedimientos y documentos a la perspectiva de género.
2. Establecer cláusulas sobre igualdad en los pliegos de contratación.

6. Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Familiar, Personal y Laboral.

1. Campaña de difusión de medidas de conciliación en cada centro de trabajo.
2. Creación y difusión de un listado de recursos de atención a la infancia y a la dependencia de la zona.

#### 7. Infrarrepresentación Femenina.

1. Establecer como criterio de desempate en procesos selectivos y de promoción la elección del sexo menos representado.

#### 8. Acoso Sexual y por Razón de Género.

1. Formación a toda la plantilla en cuestiones de acoso.
2. Optimización del protocolo de acoso existente.
3. Difusión del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

#### 9. Comunicación y sensibilización.

1. Publicación en web y redes sociales del Plan de Igualdad aprobado.
2. Webinar para dar a conocer el Plan de Igualdad a las personas trabajadoras.
3. Difusión online de una guía sobre lenguaje e imágenes no sexistas.

#### 10. Violencia de Género.

1. Exposición de los derechos de las personas víctimas de violencia de género en documento de acogida de la empresa, intranet y tablones de anuncios.
2. Elaborar un protocolo de violencia de género.
3. Dotar de información a las personas trabajadoras en materia de violencia de género.

Nos remitimos al contenido del Plan en lo que respecta al desarrollo y programación de cada una de las medidas enumeradas.

## CAPÍTULO 4. MOVILIDAD FUNCIONAL.

## Artículo 24.- MOVILIDAD FUNCIONAL, TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORÍA.

La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas, o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad de la persona trabajadora.

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional, sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. La Dirección de la empresa deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a la Representación de las personas trabajadoras.

La persona trabajadora tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previsto en éste artículo requerirá el acuerdo de las partes o en su defecto, el sometimiento a las reglas del presente Convenio Colectivo.

## CAPÍTULO 5 RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES

## Artículo 25.- SALARIO BASE Y DEFINICIÓN DE GRUPOS PROFESIONALES.

Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio, tienen derecho por la jornada ordinaria de trabajo, a un salario base anual, según categorías, este concepto tiene carácter de mínimo, conforme al ANEXO I.

## Artículo 26.- ANTIGÜEDAD.

A efectos de premiar la continuidad de las personas trabajadoras al servicio de la empresa, se establece un premio de antigüedad, regido por lo siguiente: Todo el personal laboral percibirá por cada tres años de servicio, un trienio, en la cuantía del 3% del SALARIO BASE repartido en doce mensualidades y las pagas extras.

En ningún caso la cuantía por este concepto podrá superar el límite del 50% del salario base de cada categoría profesional.

Este concepto se percibirá hasta que la persona trabajadora cumpla la edad de jubilación mínima según normativa vigente, momento en que quedará suspendido este derecho.

La fecha de partida para este concepto será a partir de la fecha de ingreso efectiva de la persona trabajadora.

Para aquellas personas trabajadoras que sean contratadas como fijas tras la correspondiente contratación anterior, se les respetará su antigüedad.

## Artículo 27.- PLUS POR ASISTENCIA.

Como premio a la asistencia, se establece un plus de carácter mensual a razón de 4 euros diarios por día efectivamente trabajado y será proporcional a la jornada. La falta de asistencia desde 2 días al mes, implicará la pérdida por la persona trabajadora del plus por todos los días del mes trabajado. Se exceptúan del cómputo de faltas, las ausencias autorizadas y las bajas por accidente de trabajo.

## Artículo 28.- PLUS DE NOCTURNIDAD.

El trabajo realizado entre el período comprendido entre las 22:00 horas y las 6:00 horas tendrán la consideración de nocturno y se abonará con un incremento del 25% sobre salario base.

$$PN = \text{SALARIO BASE} \times 12 / \text{HORAS ANUALES} \times 1,25$$

## Artículo 29.- DIETAS Y DESPLAZAMIENTOS.

Las personas trabajadoras que por necesidades del trabajo, y previa autorización de la Dirección del centro, tengan que efectuar desplazamientos o viajes a localidades diferentes a las que radique el centro de trabajo, percibirán las compensaciones que se determinen por la Dirección de la empresa.

## Artículo 30.- PAGAS EXTRAS.

Las personas trabajadoras acogidos al presente Convenio, percibirán 2 pagas extras extraordinarias al año, por importe, cada una de ellas, de una mensualidad de salario base más antigüedad.

## Artículo 31.- FÓRMULA DE PAGO Y ANTICIPOS.

La empresa concederá al personal que lo solicite un anticipo reintegrable, cuya cuantía no podrá exceder de 3 mensualidades brutas del salario fijo.

El anticipo se reintegrará a la empresa en un plazo máximo de 12 mensualidades, deduciéndose en nómina la cantidad correspondiente, a partir del tercer mes siguiente de haberse hecho efectivo.

Para poder solicitar otro anticipo, será necesario tener reintegrada la totalidad del anterior, y haber transcurrido un mes desde dicho cumplimiento.

En circunstancias familiares graves se podrá solicitar un segundo anticipo, que la empresa valorará en comisión, independientemente del primero, que comenzará a reintegrarse una vez completado el reintegro del anterior.

Para tener derecho a la concesión de estos anticipos, la persona solicitante ha de pertenecer a la plantilla fija de la empresa. No obstante, el personal que esté prestando sus servicios de forma temporal podrá solicitarlo, si cumple la condición de que le queden 2 meses, como mínimo, para terminar su contrato de trabajo y debiendo reintegrarlo en un plazo no superior a lo que le reste de dicho contrato.

## CAPÍTULO 6. CLÁUSULA DE GARANTÍA SALARIAL Y REVISIÓN SALARIAL

## Artículo 32.- INCREMENTO SALARIAL.

Se acuerda un incremento salarial para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, en los mismos porcentajes que se aprueben para el personal laboral del Excelentísimo Ayuntamiento de Chiclana, respetando en todo caso los límites marcados por la ley de Presupuestos Generales del Estado, para cada ejercicio.

## CAPÍTULO 7. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

## Artículo 33.- CLASES DE FALTAS.

Sin perjuicio de lo establecido en el real Decreto Legislativo 1/1995,

de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de Trabajadores, las faltas disciplinarias cometidas por las personas trabajadoras podrán ser leves, graves y muy graves.

## Artículo 34.- FALTAS LEVES.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- 1º) Hasta 3 faltas de puntualidad al mes, sin un motivo justificado.
- 2º) La no comunicación, con la debida antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
- 3º) El abandono del puesto o centro de trabajo sin causa o motivo justificado, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa, o causara daños o accidentes a sus compañeros/as de trabajo, casos en que podrá ser considerada falta grave o muy grave.
- 4º) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- 5º) La falta de atención o diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros/as de trabajo, en cuyo caso podrá ser considerada falta grave o muy grave.
- 6º) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- 7º) No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, así como el cambio de su residencia habitual.
- 8º) La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasionase reclamaciones por parte de sus compañeros/as o jefes/as.
- 9º) Las faltas de respeto, de escasa consideración a sus compañeros/as, e incluso a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.
- 10º) La inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, que no entrañen riesgos graves para la persona trabajadora ni para sus compañeros/as o terceras personas.
- 11º) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas faltas graves o muy graves.

## Artículo 35.- FALTAS GRAVES.

Se consideran faltas graves las siguientes:

- 1º) Más de tres faltas de puntualidad en un mes, sin causa justificada.
- 2º) Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.
- 3º) No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para la propia persona trabajadora, sus compañeros/as, la empresa o terceros.
- 4º) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para la persona trabajadora, o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de otros trabajadores/as.
- 5º) Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos a la propia persona trabajadora o a sus compañeros/as.
- 6º) La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.
- 7º) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.
- 8º) La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento del trabajo.
- 9º) Proporcionar datos reservados o información del centro de trabajo o de la empresa a personas ajenas, sin la debida autorización para ello.
- 10º) La ocultación de cualquier hecho o falta que la persona trabajadora hubiese presenciado, y que pudiera causar perjuicio grave de cualquier índole a la empresa, a sus compañeros/as o a terceras personas.
- 11º) No advertir inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien lo represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en sus instalaciones, maquinarias o locales.
- 12º) Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
- 13º) Negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que la persona trabajadora tenga a su cargo.
- 14º) La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.

## Artículo 36.- FALTAS MUY GRAVES.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- 1º) Más de diez faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el periodo de tres meses, o de veinte durante seis meses.
- 2º) Faltar al trabajo más de tres días al mes sin causa o motivo que lo justifique.
- 3º) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros/as como a la empresa, o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo, o fuera del mismo durante el desarrollo de su actividad laboral.
- 4º) Hacer desaparecer, inutilizar, destruir o causar desperfectos en cualquier material herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.
- 5º) El alcoholismo o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- 6º) La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la empresa.
- 7º) La competencia desleal.
- 8º) Los malos tratos de palabra u obra, o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros/as o subordinados/as.
- 9º) La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de Seguridad e Higiene en el Trabajo, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a los compañeros/as o a terceros, o daños graves a la empresa.
- 10º) El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
- 11º) La desobediencia continuada o persistente.
- 12º) Los actos desarrollados en el centro de trabajo, o fuera de él con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.

13º) La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo.

14º) El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa, o pueda llegar a ser causa de accidente para la persona trabajadora, sus compañeros/as o terceros.

15º) La imprudencia temeraria en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.

16º) La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para la propia persona trabajadora, sus compañeros/as o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

17º) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.

18º) La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.

19º) El acoso laboral.

20º) El acoso sexual y el acoso moral por razón de sexo.

21º) La falsa denuncia de acoso laboral, acoso sexual o acoso moral por razón de sexo, cuando así sea determinado por resolución del equipo instructor encargado del expediente de comprobación.

#### Artículo 37.- SANCIONES. APLICACIÓN.

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

1º) Faltas leves:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito.

c) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 3 días.

2º) Faltas graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.

3º) Faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 60 días.

b) Despido disciplinario.

Para la aplicación y graduación de las sanciones anteriores, se tendrán en cuenta, entre otros factores, los siguientes:

a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.

b) La categoría profesional del mismo.

c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores/as y en la empresa.

Respecto al procedimiento sancionador contra trabajadores/as que ostenten cargos de representación legal o sindical, se seguirán las siguientes normas:

a. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a las personas trabajadoras que ostenten la condición de representantes legales sindicales, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiese.

b. La obligación de instruir el expediente contradictorio mencionado, se extiende hasta el año siguiente a la finalización en el cargo representativo.

c. En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato, deberá, con carácter previo a la adopción de tal medida, dar audiencia a los Delegados Sindicales o secciones sindicales si los hubiere.

#### Artículo 38.- NOTIFICACIÓN.

Las sanciones serán comunicadas por escrito a la persona interesada y a la representación sindical, expresando la fecha y las causas que las motivaron, debiendo éste firmar un duplicado.

#### Artículo 39.- PRESCRIPCIÓN DE LA FALTA.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días, y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y hasta 6 meses si se ha iniciado expediente.

### CAPÍTULO 8. ACCIÓN ASISTENCIAL.

#### Artículo 40.- ENFERMEDAD Y ACCIDENTE DE TRABAJO.

Las personas trabajadoras que se encuentren en situación de incapacidad temporal motivada por enfermedad común o accidente laboral, tendrán derecho a que la empresa les complemente hasta el 100% de sus devengos, a partir del día en que se haya producido la baja.

#### Artículo 41.- AUXILIO POR VIUDEDAD.

Toda persona trabajadora que lleve tres años de servicio en la empresa, que cause baja por fallecimiento en la misma, le será concedida a la viuda/o, hijos/as menores o mayores, disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales, el importe de dos mensualidades de salario.

#### Artículo 42.- PREMIO DE NATALIDAD Y MATRIMONIO.

Con cargo a la empresa, e independientemente de lo establecido por la Mutualidad Laboral y el INSS, se crea un premio de 250 euros por nacimiento de cada hijo/a, cuando se lleve más de un año al servicio de la empresa.

Con cargo a la empresa, se establece un premio por matrimonio o registro en el libro de parejas de hecho, de 350 euros a cada uno de los trabajadores/as que lleven más de un año de antigüedad al servicio de la empresa.

#### Artículo 43.- SEGURO COLECTIVO.

La empresa se obliga a contratar un seguro a favor de todas las personas trabajadoras, con cobertura de 24 horas al día, por los siguientes riesgos e indemnizaciones.

Riesgos e indemnizaciones cubiertas:

- Por Fallecimiento por cualquier causa: 45.000 Euros

- Por Incapacidad Permanente Total: 30.000 Euros

- Por Incapacidad Permanente Absoluta: 30.000 Euros

La prima de este seguro estará financiada en un 100% por la empresa.

Para las personas trabajadoras que por su estado de salud o edad, no se puedan asegurar los riesgos e indemnizaciones hasta los límites establecidos en este artículo, se contratarán las garantías máximas que se obtengan, a propuesta de tres ofertas de Compañías Aseguradoras.

Igualmente la Comisión Mixta decidirá sobre la cobertura de gastos de asistencia jurídica a las personas trabajadoras que lo precisen por causas derivadas de la prestación de sus servicios, siempre que la acción del trabajador/a no se dirija contra la propia empresa, y de que los hechos no resulten de faltas tipificadas en este Convenio.

La empresa indemnizará el 100% de los siniestros de tráfico ocurridos a las personas trabajadoras en vehículo propio en el desarrollo de sus servicios. Para hacerlos efectivos se precisará la presentación de la factura que detalle el arreglo de los daños producidos por el siniestro, siempre que no hayan sido objeto de indemnización por Aseguradoras.

Esta mejora voluntaria, salvo pacto expreso en contrario, no será de aplicación a las personas trabajadoras excluidos del ámbito personal de este Convenio Colectivo según lo establecido en su Artículo 2.

#### Artículo 44.- AYUDA A TRABAJADORES/AS CON PERSONAS A SU CARGO CON CAPACIDADES DIVERSAS.

Para aquellas personas trabajadoras que tengan a su cargo al cónyuge o a algún hijo/a con declaración de discapacidad superior o igual al 33%, que no desempeñen una actividad retribuida o perciban ingresos anuales superiores a una vez IPREM, la empresa abonará una gratificación mensual de 75 euros por cada una de ellas así calificadas. Para el abono de este concepto, será preciso que se acredite fehacientemente la situación.

#### Artículo 45.- GAFAS GRADUADAS.

Para personas trabajadoras que para desempeñar sus tareas precisen del uso de gafas graduadas o lentes de contacto, se prevé la reposición de las mismas con cargo a la empresa por desgaste, rotura o cambio de graduación, una sola vez al año y por un importe de hasta 100 euros, o una vez cada dos años naturales por importe de 200,00 euros, entendiéndose que el año natural comprenderá el periodo del 1 de enero al 31 de diciembre. Para el pago, se precisará copia de la prescripción facultativa a la persona trabajadora y la presentación de la factura correspondiente.

#### Artículo 46.- AYUDA ESCOLAR.

1º. Se establecen una serie de ayudas anuales al estudio, bien por cada hijo/a de las personas trabajadoras, bien, para las propias personas trabajadoras (ver apartado 3º.-) de la empresa. Las cuantías para los cursos escolares 2022-2023, 2023-2024 y 2024-2025, serán las siguientes:

A	Educación Infantil	100,00 euros
B	Educación Primaria	130,00 euros
C	Educación Secundaria Obligatoria	150,00 euros
D	Formación Profesional Grado Medio	170,00 euros
E	Formación Profesional Grado Superior	190,00 euros
F	Bachillerato	190,00 euros
G	Estudios universitarios	280,00 euros

2º. Las condiciones para solicitar las ayudas son las siguientes:

1. Pertenecer a la plantilla de la empresa con una antigüedad mínima de un año.

2. Las solicitudes que hayan obtenido ayuda en un curso anterior, no tendrán derecho a una nueva, hasta que el/la estudiante haya superado el curso o nivel educativo para el que obtuvo la ayuda precedente. Perderán, por tanto, la opción a la ayuda quienes repitan el curso para el que la obtuvieron, y quienes cambien de estudios, hasta tanto no alcancen un curso o nivel educativo superior. De esta circunstancia se exceptúan los estudios de Educación Infantil y Primaria.

3. Las ayudas se concederán siempre para cursos completos, no para asignaturas sueltas, salvo para las personas trabajadoras que estén estudiando carreras universitarias (ver apartado 3º), que tendrán derecho a las ayudas correspondientes en cuantía proporcional según las asignaturas cursadas, independientemente de si han aprobado o no el curso completo. El único requisito indispensable para solicitar esta ayuda será la presentación de la carta de pago de la matrícula del curso para el que se solicita.

4. Para recibir estas ayudas deberá justificarse documentalmente la matriculación en algún Centro Oficial reconocido legalmente.

5. La edad máxima de los/as beneficiarios/as que no sean trabajadores/as será de 25 años.

6. Para la obtención de las ayudas, la persona trabajadora deberá presentar dentro del plazo establecido en la convocatoria, la solicitud cumplimentada junto con la documentación requerida. La no presentación de la solicitud y documentación requerida en plazo, será motivo de pérdida de la misma.

3º. En la cuantía y condiciones establecidas en los apartados anteriores, con la excepción de la limitación de edad, se aplicarán ayudas para las personas trabajadoras, siempre que realicen estudios curricularmente relacionados con la actividad de la empresa.

#### Artículo 47.- JUBILACIÓN

Jubilación anticipada o parcial: La empresa facilitará con arreglo a la normativa laboral y de Seguridad Social de aplicación, la jubilación anticipada o parcial de aquellas personas empleadas que reúnan los requisitos y condiciones generales para causar la pensión de jubilación.

#### Artículo 48.- ASISTENCIA JURÍDICA.

La empresa garantiza asistencia jurídica gratuita y asignación de letrados/as a personal que lo precisara, por causas de conflictos derivados de la prestación de servicio, siempre que la pretensión no se dirija contra la propia empresa y que los hechos acaecidos no resulten de la apertura de expediente disciplinario.

#### Artículo 49.- SEGUNDA ACTIVIDAD.

La empresa, en la medida de sus posibilidades adoptará las medidas

necesarias para que aquellas personas trabajadoras que por la edad o por cualquier otra razón vean disminuida su capacidad para misiones de particular esfuerzo o penosidad, sean trasladados a puestos de trabajo adecuados, siempre que conserven la aptitud suficiente para el nuevo desempeño, sin que este traslado suponga disminución de sus retribuciones básicas y complementarias y pudiendo volver a su puesto de origen al desaparecer la circunstancia que dio lugar al mismo.

#### Artículo 50.- FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, en orden a la formación y promoción profesional de las personas trabajadoras, se les deberá facilitar la posibilidad de realizar estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, cursos de perfeccionamiento profesional, y cursos de reconversión y capacitación profesional que estén relacionados con la actividad propia de la empresa.

Las personas trabajadoras que acrediten debidamente, el encontrarse matriculados en un centro oficial para cursar estudios de una actividad que se desarrolle en la empresa, podrán acordar con ésta su asistencia a los referidos cursos, debiendo la empresa establecer los procedimientos que le permitan compatibilizarlos con su jornada de trabajo u horario.

Las personas trabajadoras que asistan a cursos de formación o perfeccionamiento profesional relacionados con las actividades de la empresa, y que se realicen durante la jornada laboral, será la Comisión Paritaria la que resuelva sobre las discrepancias que se susciten respecto de la jornada de trabajo que se les vaya a aplicar o sobre los permisos que se les vayan a conceder.

Las personas trabajadoras que cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, podrán disfrutar de los permisos necesarios para concurrir a exámenes.

Los planes de formación profesional se negociarán entre la Dirección de la empresa y la Representación de las personas trabajadoras, quien además será responsable de hacer llegar a la empresa las solicitudes, sugerencias y necesidades que le manifiesten las personas trabajadoras respecto a este tema.

Todas las cantidades expresadas en el presente capítulo se entienden para contratos a jornada completa, aquellas personas trabajadoras que estén contratadas a tiempo parcial, percibirán la parte proporcional al porcentaje de jornada laboral que tengan en el momento de adquirir el derecho.

Aquellas personas trabajadoras que por sus circunstancias laborales tengan derecho a cobrar las indemnizaciones contenidas en el presente capítulo a través de dos o más empresas de ámbito municipal, solo tendrán derecho a su percepción a través de EMSISA, justificando su no percepción en esas otras empresas.

#### CAPITULO 9. SALUD LABORAL.

##### Artículo 51.- SEGURIDAD E HIGIENE.

Sin perjuicio de la aplicación de las leyes y normativas en materia de prevención de riesgos laborales se acuerdan los siguientes artículos.

##### Artículo 52.- PLAN DE PREVENCIÓN.

Todo centro de trabajo se dotará de un plan de prevención con vigencia anual o plurianual, así como de los servicios técnicos necesarios en función de las características de los riesgos laborales presentes en el centro, para la realización del mismo.

La representación legal de las personas trabajadoras y de las organizaciones firmantes participarán en su elaboración, seguimiento y evaluación.

Dicho plan conllevará:

- La elaboración de mapas de riesgo y las evaluaciones ambientales necesarias. La determinación de los riesgos existentes, su gravedad y extensión.
- La fijación de objetivos preventivos.
- La determinación de recursos humanos y económicos para llevarlo a cabo.
- Los plazos o fases de su desarrollo.
- La forma de intervención sindical en su elaboración, control y evaluación.
- Un plan complementario de formación de los trabajadores/as y sus representantes.

##### Artículo 53.- DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS A LA PROTECCIÓN DE SU SALUD.

Toda persona trabajadora en su relación de trabajo tendrá los siguientes derechos específicos:

- A conocer de forma detallada y concreta los riesgos a que está expuesto en su puesto de trabajo, así como a las evaluaciones de este riesgo y las medidas preventivas para evitarlo, siempre que sea posible a través de información documental.
- La persona trabajadora, si considera que se encuentra expuesta a un riesgo grave deberá comunicarlo urgentemente al Comité de Seguridad y Salud y éste decidirá la paralización del trabajo siempre que lo crea necesario.
- A una vigilancia de su salud dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos a que esté expuesto. Las pruebas médicas serán por ello específicas y repetidas con la periodicidad suficientes para detectar posibles alteraciones. Del objeto de éstas y del resultado de ellas será informado personalmente de forma completa y por escrito la persona trabajadora.
- Voluntariedad en los reconocimientos médicos y confidencialidad de los datos.
- Participar con sus representantes, o en ausencia de estos, en cuantas medidas puedan promover la salud y seguridad en el trabajo.
- A la formación periódica, a cargo de la empresa y en jornada laboral, adaptada a los cambios tecnológicos y siempre que se produzcan modificaciones tecnológicas y organizativas.
- Siempre y cuando sea posible a cambios de puesto de trabajo en igualdad de condiciones cuando tal puesto sea incompatible por sus características (una vez mejorado todo lo posible) con las circunstancias de salud de la persona trabajadora.
- En el espíritu general de la necesidad de adaptar los puestos de trabajo a las necesidades individuales de las personas y no al revés, se prestará especial atención en esa adaptación para las personas trabajadoras con minusvalías o discapacidad, a fin de garantizar su plena integración laboral, evitando el desarrollo de tareas marginales.

9. En la modalidad de contratación acordada, sea cual sea, el cómputo total de horas destinadas a locución de programas radiofónicos que exijan un uso continuado de la voz, no podrán ser superior a tres horas de forma continuada. De este punto se excluyen los programas musicales.

#### Artículo 54.- RECONOCIMIENTO MÉDICO.

Los reconocimientos médicos serán especificados al riesgo expuesto. Los resultados de estos reconocimientos individuales, se facilitarán a las personas trabajadoras, a quienes se les suministrará una cartilla sanitaria, en la que se hará constar las observaciones pertinentes a la vista de los resultados obtenidos.

Como consecuencia de dichos reconocimientos médicos, el servicio de salud, realizará un informe del estado de salud colectiva de Las personas trabajadoras y se remitirá copia al comité de seguridad y salud, al objeto de tomar las medidas preventivas oportunas si ello fuera necesario.

Todo el personal, incluido en el presente acuerdo que lo desee podrá pasar una revisión médica anual, ante el Organismo que el Ayuntamiento determine o a través de la Mutua de Accidente de Trabajo, con quien tenga concertado con la empresa en la localidad del centro de trabajo, si existiera, o en su caso, en la más cercana al mismo, en cuyo supuesto se facilitarán los desplazamientos por parte de la empresa.

#### CAPÍTULO 10. ACCIÓN SINDICAL.

##### Artículo 55.- DELEGADOS/AS DE PERSONAL

Los Delegados/as de Personal son el órgano representativo y colegiado del conjunto de las personas trabajadoras en la empresa sujetas al ámbito de aplicación de este Convenio, siendo las únicas interlocutoras válidas con capacidad negociadora.

##### Artículo 56.- DERECHOS SINDICALES.

Para el ejercicio de sus funciones los/as Delegados/as de Personal, en su caso, dispondrán del derecho al disfrute de horas sindicales, de acuerdo con la normativa aplicable, excluyéndose de las mismas horas empleadas en reuniones a instancia de la Dirección de la empresa, y las convocatorias cursadas por la Autoridad Laboral correspondiente. Los/as representantes de las personas trabajadoras podrán acumular las horas sindicales en uno o varios de sus miembros o su Sección Sindical, previa comunicación a la Dirección de la empresa.

Al objeto de que puedan ejercer el derecho que les asiste de comunicación e información a las personas trabajadoras, la Dirección de la empresa pondrá en su disposición un tablón de anuncios en cada centro de trabajo.

Los/as Delegados/as de Personal, dispondrán de un local acondicionado, de acuerdo con la disponibilidad de la empresa, para sus reuniones, así como para atender las consultas o reclamaciones de sus representados/as.

Los/as Delegados/as de Personal podrán publicar y/o difundir notas o circulares, en orden a la información y formación de sus representados/as.

Serán considerados desplazamientos los que realicen como misión de servicio los/as Representantes de los Trabajadores/as dentro de la actividad sindical de la empresa, percibiendo por ellos, a cargo de la misma, los gastos que se originen, que acreditarán adecuadamente si así lo estima la Dirección de la empresa.

Los/as Delegados/as de Personal, como representantes legales de las personas trabajadoras, no podrán ser despedidas ni sancionadas durante el ejercicio de sus funciones (salvo por motivos disciplinarios, donde se estará a la legislación vigente), ni dentro de los dos años siguientes a la expiación de su mandato, salvo que la finalización del contrato se produzca por revocación o dimisión.

##### Artículo 57.- COMPETENCIAS.

Los/as delegados/as de personal tendrán las siguientes competencias:

- Recibir información sobre los aspectos siguientes:
  - Sobre la evolución económica de la empresa, anualmente.
  - Balance, Cuenta de Resultados y memoria, Presupuesto y Escalafón, anualmente.
  - Evolución probable del empleo en la empresa, contratación y cese del personal, con el procedimiento seguido para ello.
  - Índice de absentismo y sus causas, anualmente.
  - Accidentes laborales y enfermedades profesionales, así como sus consecuencias y estudios sobre la prevención de los mismos, anualmente.
  - Normativa interior o exterior que indica sustancialmente en el proceso de trabajo.
  - Relación anual personalizada de las horas extraordinarias realizadas.
    - Informar a sus representados/as en todo los temas o cuestiones que, directa o indirectamente, puedan tener repercusión en las relaciones laborales.
    - Colaboración con la empresa en las medidas encaminadas a incrementar la productividad, y en la medida de seguridad e higiene.
    - Proponer a la empresa, con carácter general, cuantas medidas consideren adecuadas en materia de organización, producción, mejoras y solución de conflicto.

##### Artículo 58.- ASAMBLEAS.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a reunirse en asamblea. La asamblea podrá ser convocada por los/as Delegados/as de Personal, o por un número de personas trabajadoras no inferior al 25% de la plantilla. La asamblea será presidida en todo caso por los/as Delegados/as de Personal, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa.

Cuando el lugar de reunión sea el centro de trabajo, la convocatoria, con expresión del Orden del Día propuesto por los convocantes, se notificará a la Dirección de la empresa como mínimo con 48 horas de antelación.

Generalmente, el lugar de reunión será del centro de trabajo, y se realizará fuera de la jornada laboral. No obstante, se reconoce el derecho a celebrar asambleas en horas de trabajos, con un máximo de 10 horas anuales o 3 convocatorias.

##### Artículo 59.- SECCIONES SINDICALES

Podrán constituirse Secciones Sindicales de empresa como órganos de representación de los intereses de las personas trabajadoras.

Las Secciones Sindicales podrán difundir en los tablones de anuncio de los centros de trabajo publicaciones, convocatorias o avisos.

Las personas trabajadoras acogidas al presente Convenio Colectivo que

estén afiliadas a una central sindical, podrán solicitar a la empresa que su cuota sindical se le descuente por nómina, y que deposite en el número de cuenta bancaria que la central sindical manifieste.

#### CAPÍTULO 11. FORMACIÓN Y EMPLEO.

##### Artículo 60.- FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, en orden a la formación y promoción profesional de las personas trabajadoras, se les deberá facilitar la posibilidad de realizar estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, cursos de perfeccionamiento profesional, y cursos de reconversión y capacitación profesional que estén relacionados con la actividad propia de la empresa.

Las personas trabajadoras que acrediten debidamente, el encontrarse matriculadas en un centro oficial para cursar estudios de una actividad que se desarrolle en la empresa, podrán acordar con ésta su asistencia a los referidos cursos, debiendo la empresa establecer los procedimientos que le permitan compatibilizarlos con su jornada de trabajo u horario.

Las personas trabajadoras que asistan a cursos de formación o perfeccionamiento profesional relacionados con las actividades de la empresa, y que se realicen durante la jornada laboral, será la comisión paritaria la que resuelva sobre las discrepancias que se susciten respecto de la jornada de trabajo que se les vaya a aplicar o sobre los permisos que se les vayan a conceder.

Las personas trabajadoras que cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, podrán disfrutar de los permisos necesarios para concurrir a exámenes.

La empresa se compromete a organizar y cuando no sea factible, a enviar, a las personas trabajadoras a cursos externos de perfeccionamiento, siempre que las personas trabajadoras los realicen voluntariamente, todos los gastos originados por estos cursos: matrícula, desplazamientos, manutención y alojamientos, correrán a cargo de la empresa.

Los planes de formación profesional se negociarán en la comisión paritaria reunida al efecto, quienes además serán los encargados de hacer llegar a la empresa las solicitudes, sugerencias y necesidades que les manifiesten las personas trabajadoras respecto a este tema. Así mismo dicha comisión dirimirá si es jornada laboral y su descuento de la jornada total anual.

La autorización de asistencia a cursos se hará en función de las necesidades del puesto de trabajo, y de las funciones y/o actividades que realice la persona trabajadora o que pueda realizar en un futuro, y se tendrá en cuenta las necesidades del departamento, no pudiendo quedar el servicio sin funcionamiento.

##### Artículo 61. – CONTRATOS TEMPORALES.

Tras la reforma laboral se suprimen los contratos temporales por obra y servicios determinados. Los contratos tendrán que ser concertados de manera indefinida.

Para concertar un contrato de trabajo de duración determinada hay que expresar la causa de la temporalidad, señalando la causa que habilita la contratación temporal, las circunstancias que lo justifican, así como su conexión con la duración prevista.

Por ello, a partir del 30 de marzo de 2022 sólo se pueden concertar dos tipos de contratos temporales:

1. Contrato temporal por circunstancias de la producción. Dos causas de temporalidad: Art. 15.2 ET.

- El incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones de la demanda, incluso de la actividad normal de la empresa, que generen un desajuste temporal entre la plantilla disponible y la que se requiere. Entre estos ajustes/oscilaciones se entienden aquellas que deriven de las vacaciones anuales.

Duración máxima es de 6 meses, ampliables a 12. Si el contrato se ha concertado con una duración inferior a la máxima legalmente establecida puede prorrogarse mediante acuerdo expreso entre la persona trabajadora y la empresa. No pudiendo exceder la duración total del contrato temporal, la fijada tras la reforma laboral.

- Situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y claramente delimitada. Se pueden usar este tipo de contratos en un máximo de 90 días no continuados en el año natural. La empresa le trasladará a la representación legal de los trabajadores/as una previsión anual de uso de este tipo de contratos.

2. Contrato temporal de sustitución. Este contrato se formalizará para:

- Sustituir a una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo (IT, maternidades, paternidades, excedencias, ...) en cuyo caso podrá anticiparse el contrato hasta 15 días antes de ausentarse la persona a sustituir. Es decir, se establece un plazo máximo de 15 días en que sustituto/a y sustituido/a pueden solapar su prestación de servicios al inicio del contrato de sustitución en aras de garantizar el desempeño laboral.

- Completar la jornada reducida (por causas legales o convencionales) por otra persona trabajadora.

- Cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, en cuyo caso el contrato no podrá durar más de 3 meses, o el plazo inferior que fije el convenio, ni volverse a suscribir con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

En el contrato se debe especificar el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

La duración del encadenamiento o concatenación de contratos para considerar a una persona fija es de 18 meses, en un periodo de 24 meses.

Las personas con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que las personas con contratos de duración indefinida.

A la finalización del contrato de sustitución, la persona trabajadora no tiene derecho a indemnización alguna : Art. 49.1.c ET

La empresa tendrá que informar a las personas trabajadoras y a la Delegada de Personal sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes permanentes. Debiendo informar a las personas trabajadoras mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo o mediante otros medios que aseguren la transmisión

de la información.

Igualmente, la empresa deberá de informar a la Delegada de Personal los contratos de duración indeterminada celebrados cuando no exista obligación de entregar la copia básica, y sobre la adquisición de la condición de fijo de un la persona trabajadora.

##### Artículo 62.- CONTRATOS FORMATIVOS.

Tras la reforma laboral se crea un nuevo contrato formativo que tiene dos modalidades:

- El contrato de formación en alternancia.
- El contrato formativo para la obtención de la práctica profesionales.

##### CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA - Art. 11.2 ET.

Tiene por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o el catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

Este contrato se podrá celebrar con las personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificaciones profesionales requeridos para la celebración de un contrato formativo para la obtención de práctica profesional.

También se podrán suscribir este contrato vinculado a estudios de formación profesional o universitario con personas que posean otra titulación siempre que no hayan tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

En el caso de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesional de nivel 1 y 2 y programas de formación en alternancia de empleo-formación, el contrato no podrá ser suscrito por personas de más de 30 años.

La actividad de la persona trabajadora debería estar relacionada con las actividades formativas justificativas de la contratación laboral, integrándose en un programa de formación común.

La persona trabajadora deberá estar relacionada con las actividades formativas justificativas de la contratación laboral, integrándose en un programa de formación común.

La duración del contrato se fijará en el plan o programa formativo, con un mínimo de 3 meses y un máximo de 2 años.

En el caso de que el contrato se haya suscrito por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse por acuerdo entre las partes sin llegar a superar la duración máxima de 2 años.

Sólo se podrá celebrar un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo profesional, titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.

Como excepción, podrán formalizarse varios contratos de formación en alternancia con varias empresas, en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades cuando dichos contratos respondan a distintas actividades vinculadas al programa formativo, sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder de la duración legal máxima de 2 años.

El tiempo de trabajo efectivo deberá ser compatible con la actividad formativa y no superior al 65 por ciento de la jornada máxima prevista legal o convencionalmente en el primer año y al 85 por ciento en el segundo.

No se podrá celebrar esta modalidad contractual cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñada con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a 6 meses.

Las personas trabajadoras contratadas bajo esta modalidad contractual no podrán realizar horas complementarias, horas extraordinarias, trabajos nocturnos o a turnos.

Estos contratos no podrán llevar aparejado ningún periodo de prueba.

Por lo que se refiere a la retribución, ésta será del 60 por ciento del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas por la persona trabajadora en el primer año, y del 75 por ciento en el segundo; en ningún caso será inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

##### CONTRATO FORMATIVO PARA LA OBTENCIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL ADECUADA A NIVEL DE ESTUDIOS – Art. 11.3 ET.

Esta modalidad contractual podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario, un título de grado medio o superior, especialista, master profesional o certificado del sistema de formación profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten para el ejercicio de la actividad laboral.

Dicho contrato podrá celebrarse dentro de los 3 años siguientes a la terminación de los correspondientes estudios o dentro de los 5 años siguientes en caso de concertarse con una persona con discapacidad.

No podrá celebrarse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a 3 meses. A estos efectos, no se computarán los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

Por lo que se refiere a la duración, se establece en 1 año.

Una misma persona trabajadora no podrá suscribir esta modalidad contractual con la misma o distinta empresa por un tiempo superior a la duración máxima prevista legal o convencionalmente en base a la misma titulación o certificado profesional.

Tampoco se podrá contratar a una persona trabajadora por la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a la duración máxima fijada legal o convencionalmente, aunque se celebre en base a distinta titulación o certificado profesional.

A estos efectos, los títulos de grado, master y doctorado correspondiente a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez ya estuvieran en posesión del título superior de que se trate.

El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación que dan lugar al contrato.

La empresa tendrá la obligación de elaborar un plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional y deberá asignarle un tutor para su seguimiento.

Las personas trabajadoras contratadas bajo esta modalidad contractual no podrán realizar horas extraordinarias, salvo las de fuerza mayor. Parece en cambio, que si podrán realizar horas complementarias, trabajo nocturno y/o trabajo a turnos, pues la norma no dice nada.

La retribución para este tipo de contratos será la del grupo profesional y nivel retributivo que corresponda a las funciones desempeñadas.

A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de las prácticas.

**Artículo 63.- PERÍODO DE PRUEBA**

El ingreso de las personas trabajadoras se considerará hecho a título de prueba, cuyo período será variable según la índole de los puestos a cubrir, pero que en ningún caso podrá exceder el tiempo fijado en la siguiente escala:

- Personal titulado: 6 meses
- Personal administrativo: 2 meses
- Personal operario: 2 meses

**CAPÍTULO 12. COMISIÓN MIXTA PARITARIA.**

**Artículo 64.- COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN MIXTA PARITARIA.**

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria para la interpretación, aplicación y seguimiento para cuantas cuestiones se deriven de lo pactado en este Convenio, así como de aquellas que emanen de la legislación laboral vigente.

Dicha Comisión estará compuesta por la Delegada de Personal y la Dirección Gerencia de la empresa ambas partes podrán asistir acompañadas de una ó varias personas, siempre que la Comisión se constituya en igual número.

Se podrán designar suplentes de las personas titulares de la Comisión Mixta. Las personas asesoras, cuándo así se estime conveniente, podrán asistir a las reuniones que se celebren, con voz pero sin voto.

**Artículo 65.- COMPETENCIA DE LA COMISIÓN MIXTA PARITARIA.**

La Comisión asumirá y resolverá cuantos conflictos se deriven de la aplicación, interpretación y seguimiento de lo establecido en este Convenio, así como los que se deriven de la legislación laboral vigente en cada momento.

Tanto las personas trabajadoras acogidas al presente Convenio Colectivo como la empresa, cuando tengan algún problema relativo a la aplicación o interpretación de lo recogido en el Convenio, o en la legislación laboral vigente, deberán dirigirse a la Comisión Mixta Paritaria de este Convenio.

La Comisión Mixta asumirá todas aquellas competencias que ambas partes acuerden convenientes, en relación con la problemática laboral de la empresa.

Las resoluciones de la Comisión Mixta tendrán los mismos efectos y aplicación que las disposiciones del Convenio.

**Artículo 66.- PROCEDIMIENTO DE LA COMISIÓN MIXTA PARITARIA.**

Con el fin de que la Comisión Mixta Paritaria tenga conocimiento previo de los conflictos laborales que puedan surgir, las personas trabajadoras, así como la empresa, se dirigirán por escrito a la Comisión, haciendo constar todas las cuestiones que estimen oportunas.

La Comisión resolverá mediante escrito, que recogerá los términos del acuerdo alcanzado sobre el conflicto planteado. Dicho acuerdo, que deberá ser aprobado por la mayoría de los miembros de la Comisión, se enviará a las personas interesadas en un plazo de 5 días desde la celebración de la reunión.

En caso de que no se alcanzara acuerdo entre los miembros de la Comisión en el plazo de 15 días hábiles desde la reunión, la Comisión remitirá copia del acta de la misma a las personas interesadas, que recogerán la posición de cada una de las partes y cuanta información al respecto disponga la Comisión, con el fin de que las partes puedan acudir a la jurisdicción laboral o a cualquier otra vía que acuerden conveniente para la resolución del conflicto.

**Artículo 67.- CONVOCATORIA DE LA COMISIÓN MIXTA PARITARIA.**

La comisión se reunirá de forma ordinaria una vez al año. Y extraordinariamente, cuando los asuntos a tratar sean relevantes y vitales para la organización y funcionamiento de la empresa.

La convocatoria podrá realizarse por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de 5 días a la celebración de la reunión, tanto para las de carácter general como para las extraordinarias, recogiendo en la convocatoria el orden del día correspondiente, lugar, fecha y hora de la reunión.

En casos excepcionales y estando reunidos los miembros de la Comisión Paritaria, se podrán constituir en Comisión, sin convocatoria previa, y siempre y cuando todos sus miembros den su consentimiento, levantando acta de la misma.

Los acuerdos tomados en estas sesiones excepcionales tendrán el mismo valor que los tomados en las ordinarias y extraordinarias.

**ANEXO I. GRUPOS Y CATEGORÍAS**

GRUPO	NIVEL	CATEGORÍA	SALARIO BASE
PRIMERO	EQUIPO DIRECTIVO		
	01	DIRECTOR/A	1721,71 €
SEGUNDO	PERSONAL CON TITULACIÓN SUPERIOR Y MEDIA		
	02	TÉCNICO/A DE GESTIÓN	1709,12 €
	03	TITULADO DE GRADO	1277,50 €

PERSONAL TÉCNICO ESPECIALIZADO			
TERCERO	04	TÉCNICO/A DE PRODUCCIÓN Y LOCUCIÓN	1384,34 €
	05	TÉCNICO/ADESONIDO Y PRODUCCIÓN	1330,93 €
	07	TÉCNICO/A DE LOCUCIÓN	1133,79 €
	08	TÉCNICO/A DE INFORMACIÓN	1091,55 €
PERSONAL ADMINISTRATIVO			
CUARTO	06	ADMINISTRATIVO/A JEFE	1278,86 €
	07	ADMINISTRATIVO/A	1133,79 €
	08	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1091,55 €

**ANEXO II. TABLA DE PARENTESCO GRADO DE PARENTESCO POR CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD**

Grado	Titular/Cónyuge			
1º	Padre/Madre	Suegro/Suegra	Hijo/Hija	Yerno/Nuera
2º	Abuelo/Abuela	Hermano/hermana	Cuñado/Cuñada	Nieto/Nieta
3º	Bisabuelo/Bisabuela	Tío/Tía	Sobrino/Sobrino	Biznieto/Biznieta
4º	Primo/Prima			

**TABLA DE PARENTESCOS**

PARIENTES DE 1º GRADO	
Línea recta ascendente por consanguinidad	PADRE / MADRE
Línea recta ascendente por afinidad	SUEGRO / SUEGRA
Línea recta descendente por consanguinidad	HIJO / HIJA
Línea recta descendente por afinidad	YERNO / NUERA
PARIENTES DE 2º GRADO	
Línea recta ascendente por consanguinidad	ABUELO / ABUELA
Línea recta descendente por consanguinidad	NIETO / NIETA
Línea colateral por consanguinidad	HERMANO / HERMANA
Línea colateral por afinidad	CUÑADO / CUÑADA

Firmas.

Nº 195.387/24

**CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO CÁDIZ**

**CONVENIO O ACUERDO: UNION DE NEGOCIOS CADIZ SLAS**

Expediente: 11/01/0212/2024

Fecha: 08/11/2024

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: LUIS MARIA FALCON CARRO

Código 11101491012021

Visto el texto del Convenio Colectivo relativo a la empresa UNIÓN DE NEGOCIOS CÁDIZ S.L., con vigencia desde el 1 de enero 2024 a 31 de diciembre 2027, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 14 de agosto de 2024, y presentado a través de medios electrónicos en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 23 de agosto de 2024, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

**RESUELVE:**

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

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

Cádiz, a 8 de noviembre de 2024. DELEGADO TERRITORIAL DE LA DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO, Fdo.: DANIEL SANCHEZ ROMAN

**II CONVENIO COLECTIVO UNION DE NEGOCIOS CADIZ S.L.**

**CAPÍTULO I**

**Objeto y ámbito**

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo establece el marco de las relaciones laborales entre la Empresas Unión de Negocios Cádiz S.L. dedicada a la actividad que se especifica en el artículo 3 de este Convenio y los trabajadores incluidos en su

ámbito personal, cualquiera que sea el territorio en el que desarrollen sus funciones laborales, y se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las demás normas laborales.

#### Artículo 2. Ámbito funcional.

Las actividades comprendidas en el campo de aplicación de este convenio son:

a) las propias de la empresa, dentro del campo para el que se encuentra autorizada administrativamente, dedicada a la instalación y mantenimiento de aparatos, equipos, dispositivos y sistemas de seguridad conectados a centrales receptoras de alarmas o a centros de control o de videovigilancia.

b) En general cualesquiera otros se encuentren relacionadas con las anteriores o se encuentren incluidas dentro del objeto social de la Empresa.

#### Artículo 3. Ámbito personal.

Se registrarán por el presente Convenio Colectivo la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios en la empresa.

#### Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2024, con independencia de la fecha de su publicación, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre del 2027, quedando prorrogado íntegramente por plazos anuales, salvo denuncia previa, hasta su sustitución por otro Convenio de igual ámbito y eficacia.

#### Artículo 5. Denuncia.

La denuncia total o parcial del presente Convenio se efectuará por escrito, que presentará la parte denunciante a la otra con la antelación mínima de dos meses a la fecha 31 de diciembre del año 2027 debiendo procederse a constituir la comisión negociadora en el plazo máximo de 30 días naturales a partir de la recepción de la comunicación.

Caso de no efectuarse denuncia expresa en la forma y con la antelación estipulada, se entenderá este Convenio automáticamente prorrogado por tácita reconducción, por plazos anuales.

Denunciado el Convenio y hasta tanto no se logre nuevo acuerdo expreso, se mantendrá en vigor el presente.

### CAPÍTULO II

De la interpretación y administración del Convenio

#### Artículo 6. Unidad de convenio y vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo constituirán un todo orgánico e indivisible.

Ambas partes acuerdan que, si durante la vigencia del Convenio, el contenido del mismo fuera modificado y/o afectado por la autoridad laboral, modificación legislativa o por sentencia firme, se convocará con carácter inmediato a la Comisión Negociadora a fin de adaptar su contenido en lo que pudiera quedar modificado.

En tanto no se alcance un acuerdo al respecto, será de aplicación el convenio colectivo en vigor, con los efectos que las partes acuerden.

#### Artículo 7. Igualdad de trato y de oportunidades.

El presente Convenio, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagran los artículos 14 de la Constitución y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Unión de Negocios Cádiz SL declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la Empresa.

Se establece como principio estratégico de nuestra política corporativa y de Recursos Humanos, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, comprometiéndose igualmente en que la negociación colectiva juegue de forma eficaz el papel central que la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, le otorga para hacer efectivos los derechos que en ella se contemplan.

Todas las referencias en el texto del convenio a «trabajador» o «empleado», «trabajadores» o «empleados», «operario» u «operarios», se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan en la empresa

Las partes firmantes quieren plasmar su compromiso hacia la consecución del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres a través de los objetivos y medidas negociadas mediante el Plan de Igualdad de Unión de Negocios Cádiz SL ya implantado.

A fin de garantizar la igualdad salarial entre hombres y mujeres, y de respeto a la transparencia retributiva, el empresario se obliga a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

La empresa cuenta con otras herramientas como el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, y el protocolo de violencia. Ese Protocolo de violencia tiene como objetivo proteger y asistir en el ámbito laboral a las personas que sufren violencia de género y sexual, velar y promover unas relaciones entre compañeros/as basadas en el respeto y consideración, rechazándose taxativamente cualquier tipo de comportamiento susceptible de constituir acoso en cualquiera de sus formas (laboral, sexual, por razón de sexo, orientación y/o identidad sexual, expresión de género, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social). Todas aquellas conductas contrarias a estos principios de conducta establecidos y que puedan constituir una situación de acoso, motivarán el inicio de una investigación en los términos establecido en dicho Protocolo.

La Empresa asume la responsabilidad de garantizar un entorno laboral seguro en el que se respete la dignidad de las personas. Se reconoce y promueve el ejercicio del derecho de todas las personas trabajadoras a no ser discriminadas por razón de origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

#### Artículo 8. Comisión Paritaria.

1. Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación y aplicación del presente Convenio, que estará integrada por el delegado de personal y un representante de la empresa firmante del convenio colectivo.

2. La Comisión se reunirá, previa convocatoria de cualquiera de los componentes, mediante comunicación fehaciente, al menos con siete días de antelación a la celebración de la reunión. A la comunicación se acompañará escrito donde se plantee, de forma clara y precisa, la cuestión objeto de interpretación.

3. Para que las reuniones sean válidas, previa convocatoria, tendrán que asistir a las mismas obligatoriamente cada uno de los miembros designados para cada una de las 2 representaciones. Podrán efectuarse sustituciones entre los componentes de ambas representaciones.

4. La Comisión Paritaria tomará los acuerdos por unanimidad, teniendo por tanto carácter vinculante el pronunciamiento de la Comisión Paritaria en las cuestiones derivadas de la interpretación o aplicación del presente Convenio. Dicho pronunciamiento será incorporado en el texto del convenio siguiente, en virtud de la redacción que se acuerde en el momento de la negociación del mismo.

6. Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio
- Interpretar la totalidad de los artículos o cláusulas del presente convenio.
- Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- Estudiar y proponer, cuando proceda, la modificación, supresión o creación de grupos, especialidades o niveles.
- Proponer cuantas ideas sean beneficiosas a la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con su legislación específica.
- Conocer las reclamaciones que sobre los derechos reconocidos en este Convenio puedan interponerse, así como las específicas sobre reclamaciones profesionales.
- Sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico Celebración de conciliación preceptiva en la interposición de conflictos colectivos que suponga la interpretación de las normas del presente Convenio.
- Las funciones previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores relativas al procedimiento de inaplicación en las empresas de las condiciones de trabajo previstas en este convenio.
- Cualquier otra que pueda estar encomendada por disposición legal o regulada en este Convenio.

### CAPÍTULO III

El inicio de la relación laboral

#### Artículo 9. Contratos de trabajo.

Los contratos de trabajo serán de carácter indefinido, salvo las modalidades contractuales temporales establecidas en la ley, con las siguientes previsiones:

1. Contrato eventual por circunstancias de la Producción.

Será personal eventual aquél que ha sido contratado por la Empresa con ocasión de prestar servicios para atender necesidades de servicio derivadas de las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la Empresa, que generan un desajuste entre el empleo disponible en la empresa y el requerido en dicho momento.

Cuando dicho desajuste provenga de circunstancias ocasionales e imprevisibles. La duración máxima de esta modalidad contractual no podrá ser superior a 6 meses, incluida la prórroga que convencionalmente puedan pactar las partes, para el caso de que dicho contrato inicial se hubiera estipulado por un tiempo inferior a los referidos 6 meses.

Cuando dicha necesidad de servicios provenga de circunstancias ocasionales pero previsibles para la empresa, aunque de duración reducida y limitada, podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural -que no podrá ser continuados- independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones.

2. Contrato de interinidad.

Será personal interino aquél que se contrate para sustituir a otro trabajador de la Empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo, durante su ausencia por incapacidad temporal, vacaciones, supuestos de excedencia forzosa o especiales de los artículos 63 y 64 de este Convenio, cumplimiento de sanciones, etc.

#### Artículo 10. Período de prueba.

Podrá concertarse por escrito un período de prueba que se fijará en el contrato y que comenzará al iniciar ese periodo al comenzar el trabajo directo de los trabajadores, en el caso de aplicarse por cualquiera de las dos partes, el contrato se dará por concluido sin derecho a indemnización de ningún tipo. El período de prueba no podrá exceder de TRES (3) meses de duración para las categorías básicas llegando a hasta seis meses para el resto de las categorías.

#### Artículo 11. Política de Estabilidad en el Empleo.

La Empresa sujeta al presente Convenio contara con al menos, un 50% de empleados indefinidos.

### CAPÍTULO IV

Derechos y Deberes Laborales Básicos

#### Artículo 12. Facultad de Organización del Trabajo: Principios y Normas.

La organización práctica del trabajo, con sujeción a este Convenio Colectivo y a la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa.

Sin merma de la autoridad que corresponde a la Dirección, la representación de los trabajadores tendrá funciones de información, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales.

La organización del trabajo comprende, entre otras, las siguientes facultades:

- La determinación y exigencia de una actividad y un rendimiento a cada trabajador.

- b) La adjudicación a cada trabajador del número de elementos o de la tarea necesaria que corresponda al rendimiento mínimo exigible.
- c) La fijación de normas de trabajo que garanticen la óptima realización de las tareas encomendadas, constando por escrito según que puesto, por ejemplo los mantenedores en la aplicación TOA de nuestra empresa contratista.
- d) La exigencia de atención y cuidado de los medios materiales puestos a disposición para el desarrollo del trabajo, así como de las instalaciones y bienes análogos de la Empresa y de sus clientes.
- e) La movilidad y redistribución del personal de la Empresa, típicas de la actividad, mediante los cambios de puesto de trabajo, desplazamientos y traslados que exijan las necesidades organizativas, de acuerdo con las condiciones pactadas en este Convenio. En todo caso se respetará el nivel funcional y tal potestad no podrá repercutir en su perjuicio económico para el trabajador afectado.
- f) La fijación de una fórmula de cálculo de la retribución clara y sencilla, facilitando su comprensión, incluso en los casos en que se aplique un sistema de remuneración con incentivos o primas.
- g) La realización de las modificaciones razonablemente exigibles en los métodos de trabajo y distribución del personal.

#### Artículo 13. Formación.

Las partes firmantes se someten al subsistema de formación profesional continúa regulado en los términos previstos en la legislación vigente, así como el desarrollo que se efectúe de los planes de formación para la formación de los trabajadores, comprometiéndose a realizar los actos necesarios para el fiel cumplimiento de ambos acuerdos.

Cuando deba el trabajador desplazarse por sus propios medios, dicho desplazamiento será abonado según lo recogido en este convenio.

#### Artículo 14. Confidencialidad Profesional.

El conocimiento de que las informaciones confidenciales a las que tenga o que genere con motivo de su relación con la empresa, forman parte del patrimonio de ésta, de sus clientes, asociados o terceros. Por tanto, los empleados están obligados a utilizar toda la información a la que tenga acceso únicamente en el marco de su actividad en la empresa y para mejor desarrollo de la misma y preservarla en estricta confidencialidad.

La utilización de la información confidencial para fines distintos de los anteriormente señalados se considerará un incumplimiento a sus obligaciones laborales.

Es obligación de personal guardar el secreto y la confidencialidad de toda la información de la empresa a la que tenga acceso durante la vigencia del contrato laboral, especialmente la información relativa a personas físicas recogidas en ficheros de datos personales, registrados.

El personal se obtendrá de crear ficheros que conlleven el tratamiento de datos de carácter personal, sin contar con la preceptiva autorización de la empresa.

No dará uso de los recursos del sistema de información a los que tenga acceso para uso privado o para cualquier otra finalidad diferente de las estrictamente laborales.

No revelará a persona alguna información ni utilizar con otras finalidades la información a que hubiera podido tener acceso en el desempeño de sus funciones.

Borrará todos los ficheros temporales que los usuarios mantengan en sus ordenadores personales, una vez haya concluido la finalidad con que se crearon.

La aceptación de regalos, por cualquier motivo por parte de nuestro personal con carácter corruptivo, se considerará una falta grave de profesionalidad y ser sancionado como una falta grave.

#### Artículo 15. Uniformidad.

La Empresa facilitará cada año al personal de técnico, en sus distintas modalidades las siguientes prendas de uniforme: seis prendas superiores, una chaqueta o prenda similar, cuatro prendas inferiores. Igualmente se pondrá a disposición del trabajador cada año unos zapatos tras la petición del mismo. Asimismo, se facilitará, en casos de servicios en el exterior, las prendas de abrigo y de agua adecuadas.

Las demás prendas de equipo se renovarán cuando se deterioren.

### CAPÍTULO V

#### Prevención de Riesgos Laborales

#### Artículo 16. Reconocimiento Médico.

El personal de la Empresa vendrá obligado a someterse cuando la empresa lo solicite, a la iniciación de la prestación, a examen médico, entregándose una copia al interesado.

#### Artículo 17. Seguridad y salud en el trabajo.

Las partes firmantes consideran esencial proteger la seguridad y la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados del trabajo mediante el establecimiento de políticas de prevención laboral eficaces y que sean fruto del necesario consenso entre ambas partes.

En consecuencia, y a la luz de lo establecido en la legislación vigente, consideran prioritario promover la mejora de las condiciones de trabajo y continuar esforzándose en la mejora permanente de los niveles de formación e información del personal en cuanto puede contribuir a la elevación del nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores del sector.

A este fin, se constituirán los Comités de Seguridad y Salud en el trabajo en la Empresa, que tendrán las funciones y atribuciones contenidas en la citada legislación, a fin de dirimir aquellas cuestiones relativas a la Seguridad y Salud que puedan suscitarse con motivo de las actividades desarrolladas en la Empresa.

A estos efectos, la Gestión Preventiva aludida deberá incluir, de manera no exhaustiva, los siguientes aspectos:

#### A) Vigilancia de la Salud:

Conforme a lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las empresas garantizarán a sus trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Los reconocimientos médicos serán de carácter voluntario, sin menoscabo

de la realización de otros reconocimientos, con carácter obligatorio, y previo informe de los representantes de los trabajadores, cuando existan disposiciones legales específicas, o cuando estos sean necesarios para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores, 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. La periodicidad de los reconocimientos médicos será de acuerdo con los protocolos médicos del Servicio de Prevención-Vigilancia de la salud, teniendo en cuenta el puesto de trabajo correspondiente.

En razón de los servicios a prestar, cuando se aprecien comportamientos extraños de carácter psíquico y/o farmacológico, de especial intensidad y habitualidad; la Empresa, por propia iniciativa, a instancia del interesado, o a la de la Representación de los Trabajadores, pondrá los medios necesarios para que aquél sea sometido a reconocimiento médico especial y específico, que contribuya a poder diagnosticar las causas y efectos y facilitar el tratamiento adecuado, obligándose al trabajador a colaborar con el equipo médico facultativo para cuantos reconocimientos, análisis y tratamientos sean necesarios. Durante el tiempo que duren los reconocimientos, análisis o tratamiento, la Empresa se obliga a abonar al trabajador el 100% del salario, siempre que medie situación de I.T.

Se concretará la protección de los trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles, adoptando medidas técnicas u organizativas que garanticen su seguridad y salud. Para tal fin, las empresas estarán obligadas a facilitar un puesto de trabajo que se adapte a las circunstancias específicas del trabajador.

#### B) Protección a la maternidad:

De conformidad a lo establecido en la Ley 39/1999, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a riesgos para su seguridad y salud o una posible repercusión sobre el embarazo y el período de lactancia.

Dichas medidas se llevarán a cabo a través de una adaptación de las condiciones y de tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, de acuerdo con los siguientes criterios:

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere la normativa vigente de prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquiera actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización del trabajo nocturno o del trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudiesen influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del Instituto Nacional de Seguridad Social o de las mutuas, con informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores/as, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

#### C) Formación de delegados de prevención:

Las empresas deberán proporcionar al delegado de prevención un curso de formación suficiente relacionado con el desarrollo de sus funciones en esta materia, de 30 horas de duración.

#### D) Coordinación de la actividad empresarial:

Conforme a lo establecido en la legislación vigente de Prevención de Riesgos Laborales, sobre coordinación de actividades empresariales en materia de prevención, las empresas de seguridad, que prestan sus servicios en centros de trabajo ajenos, deben recabar de los titulares de los mismos, la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a sus respectivos trabajadores.

### CAPÍTULO VI

#### Clasificación profesional y promoción en el trabajo

#### Artículo 18. Sistema de clasificación profesional.

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio Colectivo son meramente enunciativas, no limitativas y no suponen la obligación de tener previstas todas las plazas y niveles funcionales enumerados, si las necesidades y volumen de la Empresa no lo requieren. En este aspecto será informada la representación de los trabajadores.

No son asimismo exhaustivos los distintos cometidos asignados a cada nivel funcional o especialidad, pues todo trabajador incluido en el ámbito funcional de este Convenio está obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos de su competencia y sin menoscabo de su dignidad profesional. Desde el momento mismo en que un trabajador realice las tareas específicas de un nivel funcional determinado y definido en el presente Convenio, habrá de ser remunerado, por lo menos, con el nivel retributivo que para tal nivel funcional se asigne, todo ello sin perjuicio de las normas reguladoras de los trabajos de nivel funcional superior o inferior.

#### Artículo 19. Clasificación General.

El personal que preste sus servicios en las Empresas comprendidas en este Convenio Colectivo se clasificará en los siguientes grupos profesionales: Personal Directivo, Titulado y Técnico

- Director General.
- Director de Seguridad.
- Director Técnico y/o de Operaciones.
- Técnico de Prevención de Nivel Superior.
- Técnico de Calidad de Nivel Superior.
- Coordinador General
- Coordinador de RRHH

Personal Administrativo

a) Administrativos:

- Oficial de Primera.
- Oficial de Segunda.
- Auxiliar.

b) Técnicos y Especialistas de oficina:

- Programador de Ordenador.

c) Comerciales:

- Coordinador de Ventas.
- Técnico Comercial.

Mandos intermedios.

- Técnico de RR HH
- Coordinador de servicios.
- Responsable de coordinadores de zona.
- Coordinador de departamento.

Personal de Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad

- Técnico especialista en instalación de sistemas de seguridad electrónica.
- Técnico especialista en mantenimiento y asesoramiento de sistemas de seguridad electrónica.
- Técnico especialista en circuitos de cerrados de videovigilancia, control de accesos.
- Auxiliar técnico de instalación de sistemas de seguridad electrónica.
- Auxiliar técnico en mantenimiento y asesoramiento de sistemas de seguridad electrónica.
- Auxiliar técnico especialista en circuitos de cerrados de videovigilancia, control de accesos.

Personal de Oficios Varios

- Oficial de Primera.
- Oficial de Segunda.

Personal Subalterno.

- Ordenanza.
- Limpiador-Limpiadora.

Artículo 20. Personal directivo, titulado y técnico.

- a) Director General.- Es quien, con la titulación adecuada o la experiencia idónea, asume la dirección y responsabilidad de la Empresa, programando y controlando el trabajo en todas sus fases.
- b) Director de Seguridad.- Es de quien, dependen los servicios de seguridad y el personal operativo de la Empresa, siendo además el responsable de la preparación profesional del personal operativo habilitado. Debe contar con la habilitación exigida por el Ministerio del Interior.
- c) Director Técnico y/o de Operaciones.- Es quien, con la titulación adecuada o la experiencia idónea, asume la dirección y responsabilidad de un departamento técnico o de operaciones de la Empresa, aplicando sus conocimientos a la ejecución de actividades precisas para el cumplimiento de los fines del departamento que dirige.
- d) Técnico de Prevención de Nivel Superior.- Es el que desempeña las funciones de prevención, evaluación, planificación preventiva y otras a las que se refiere el artículo 37 del R.D. 39/1997, de 17 de enero, debiendo poseer la formación a la que se refiere este precepto.
- e) Técnico de Calidad de Nivel Superior. - Es quien, con la titulación adecuada o la experiencia idónea, asume la dirección y responsabilidad de un departamento de calidad de la Empresa, aplicando sus conocimientos a la ejecución de actividades precisas para el cumplimiento de los fines del departamento que dirige.
- f) Coordinador General.- Es el trabajador que actúa sume las funciones de organización en su ámbito de responsabilidad.
- g) Coordinador de RR.HH.- Es el trabajador que actúa sume las funciones de organización en su ámbito de responsabilidad.

Artículo 21. Personal Administrativo.

A) Administrativos.

- a) Oficial de Primera.- Es el empleado que tiene a su cargo trabajos administrativos complejos y asume la responsabilidad de las tareas a su cargo que precisan análisis, cálculo, estudio y preparación para su ejecución.
- b) Oficial de Segunda.- Es el empleado que realiza con iniciativa y responsabilidad tareas administrativas y/o contables de carácter secundario que requieren conocimientos generales de la técnica administrativa.
- c) Auxiliar.- Es el empleado que dedica su actividad a tareas y operaciones administrativas básicas y en general a las puramente mecánicas inherentes al

B) Técnicos y especialistas de oficina.

Programador de Ordenador.- Le corresponde: Estudiar los programas complejos definidos por los análisis, confeccionando organigramas detallados de tratamiento. Redactar programas en el lenguaje de programación que le sea indicado. Confeccionar juegos de ensayo, poner a punto los programas y completar los expedientes técnicos de los mismos. Documentar el manual de consola.

C) Personal de Ventas.

- a) Coordinador de Ventas.- Tiene la responsabilidad directa de la formación del personal para la promoción comercial, captación y mantenimiento de clientes.
- b) Técnico comercial.- Realiza para la Empresa funciones de prospección de mercado, promoción y venta de los productos y servicios de la empresa y se ocupa de la coordinación, en su caso, de vendedores y promotores cliente y propone nuevas soluciones, participando de forma integral en su desarrollo.

Artículo 22. Personal de Mandos Intermedios.

- a) Coordinador de servicios.- Es aquel empleado que tiene como función la coordinación de uno o más servicios de la empresa, encargándose de la solución de las incidencias que puedan surgir para una mayor eficacia y cumplimiento de los objetivos de los mismos.
- b) Técnico de RR HH.- Es aquel empleado que tiene como función la coordinación de los recursos humanos de la empresa, encargándose de la solución de las incidencias que puedan surgir para una mayor eficacia y cumplimiento de los objetivos de los mismos.
- c) Responsable de coordinadores de zona.- Es el trabajador que, en dependencia directa del Coordinador de servicios, ejerce de forma delegada las funciones coordinar a los coordinadores de departamentos que le sean asignados.
- d) Coordinador de departamento.- Es el trabajador que, en dependencia directa del Coordinador de servicios, ejerce de forma delegada las funciones de éste en un departamento concreto

Artículo 23. Personal de Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad.

- a) Técnico especialista en instalación de sistemas de seguridad electrónica. -Es el trabajador que con la acreditación prevista en la normativa de seguridad vigente, y teniendo adquirida una alta cualificación, realiza con iniciativa y responsabilidad todas las tareas inherentes a la instalación de sistemas de seguridad electrónica y a las funciones encomendadas a esta actividad, bajo los estándares que se marquen desde el cliente que nos haya solicitado el servicio de instalación.
- b) Técnico especialista en mantenimiento y asesoramiento de sistemas de seguridad electrónica. - Es el trabajador que con la acreditación prevista en la normativa de seguridad vigente, y teniendo adquirida una alta cualificación, realiza con iniciativa y responsabilidad todas las tareas inherentes al mantenimiento y asesoramiento de sistemas de Seguridad Electrónica y a las funciones encomendadas a esta actividad, verificando el correcto mantenimiento de la instalación, y en su caso, promoviendo al cliente la ampliación y/o adecuación o mejora de la misma en función de las circunstancias particulares del espacio protegido, y de las nuevos dispositivos y tecnología que se vayan desarrollando en cada momento, siendo responsable de la consecución de los Kpis (indicadores de Niveles de Volumen/Calidad de Servicio solicitados por nuestro partner actual Securitas Direct España SAU y que se les expondrán y informaran por escrito cuando sean modificados.
- c) Técnico especialista en circuitos de cerrados de videovigilancia, control de accesos y sistemas de seguridad. Es el trabajador que con la acreditación prevista en la normativa de seguridad vigente, y teniendo adquirida una alta cualificación, realiza con iniciativa y responsabilidad todas las tareas inherentes a la instalación en circuitos de cerrados de videovigilancia, control de accesos y sistemas de seguridad y a las funciones encomendadas a esta actividad, bajo los estándares que se marquen desde el cliente que nos haya solicitado el servicio de instalación.
- d) Auxiliar técnico de instalación de sistemas de seguridad electrónica. Es el trabajador que, con la acreditación prevista en la normativa de seguridad vigente, y teniendo adquirida una alta cualificación, realiza con iniciativa y responsabilidad todas las tareas inherentes a la instalación de sistemas de seguridad electrónica y a las funciones encomendadas a esta actividad bajo la supervisión del técnico especialista, bajo los estándares que se marquen desde el cliente que nos haya solicitado el servicio de instalación.
- e) Auxiliar técnico en mantenimiento y asesoramiento de sistemas de seguridad electrónica. -Es el trabajador que con la acreditación prevista en la normativa de seguridad vigente, y teniendo adquirida una alta cualificación, realiza con iniciativa y responsabilidad todas las tareas inherentes al mantenimiento de sistemas de Seguridad Electrónica y a las funciones encomendadas a esta actividad bajo la supervisión del técnico especialista, siendo responsable de la consecución de los Kpis (indicadores de Niveles de Volumen/Calidad de Servicio) solicitados por nuestro partner actual Securitas Direct España SAU y que se les expondrán y informaran por escrito cuando sean modificados.
- f) Auxiliar técnico especialista en circuitos de cerrados de videovigilancia, control de accesos y sistemas de seguridad. Es el trabajador que, con la acreditación prevista en la normativa de seguridad vigente, y teniendo adquirida una alta cualificación, realiza con iniciativa y responsabilidad todas las tareas inherentes a la instalación en circuitos de cerrados de videovigilancia, control de accesos y sistemas de seguridad y a las funciones encomendadas a esta actividad bajo la supervisión del técnico especialista, bajo los estándares que se marquen desde el cliente que nos haya solicitado el servicio de instalación.

Artículo 24. Personal de Oficios Varios.

- a) Oficial de primera.- Es el trabajador que con la capacitación necesaria para la realización de los trabajos de un oficio determinado, realiza con responsabilidad todas las tareas inherentes al mismo.
- b) Oficial de segunda.- Es el trabajador que bajo supervisión de un oficial, realiza las tareas auxiliares de un oficio

Artículo 25. Personal Subalterno.

- a) Ordenanza.- Es el trabajador al que, con elementales conocimientos y responsabilidad, se le encomiendan recados, cobros, pagos, recepción y entrega de la correspondencia y documentos, pudiendo realizar en oficinas tareas de índole elemental por orden específica de sus superiores.
- b) Limpiador-Limpiadora.- Es el trabajador que se ocupa de la limpieza y mantenimiento de las instalaciones del centro y dependencia de la Empresa.

Artículo 26. Movilidad Funcional.

Las Empresas, en caso de necesidad, podrán exigir de sus trabajadores la realización de trabajos de nivel funcional superior con el salario que corresponda al nuevo nivel funcional, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa del cambio.

Este cambio no podrá tener una duración superior a tres meses ininterrumpidos, debiendo el trabajador reintegrarse a su antiguo puesto y nivel funcional al finalizar aquel período. Si el trabajador ocupara el puesto de nivel funcional superior durante doce meses alternos consolidará el salario de dicho nivel funcional a partir de ese momento, sin que ello suponga necesariamente la creación de un puesto de trabajo

de ese nivel funcional.

Estas consolidaciones no son aplicables a los casos de sustitución por incapacidad temporal o licencia, en cuyos casos la realización de trabajos de nivel funcional superior cesará en el momento en que se reincorpore a su puesto de trabajo al sustituido.

El trabajador que realice por motivos de auténtica necesidad funciones de nivel funcional inferior a la suya conservará el salario de su nivel funcional. Esta situación no podrá ser superior a tres meses de duración.

Las Empresas evitarán reiterar que la realización de trabajos de inferior nivel funcional recaiga en un mismo trabajador. Si el cambio de destino para el desempeño de trabajos de nivel funcional inferior tuviera su origen en la petición del trabajador, se asignará a éste la retribución que corresponda al trabajo efectivamente realizado. Procurarán las Empresas que los servicios especiales, ordinariamente mejor retribuidos, sean de carácter rotativo entre los aspirantes al desempeño de los mismos.

A efectos interpretativos se entiende que la referencia a nivel funcional superior o inferior efectuada en este artículo se hace en relación a las retribuciones comprendidas en el Anexo Salarial de este Convenio.

**CAPÍTULO VII**  
**Retribuciones**

**Artículo 27. Disposición General.**

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo y corresponde a la jornada normal a que se refiere el presente Convenio.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos en los diez primeros días de cada mes. No obstante, los complementos variables establecidos por los Kpis/objetivos en el presente Convenio Colectivo se abonarán en la nómina del mes siguiente al que se haya devengado, y su promedio en vacaciones se abonará en la nómina del mes siguiente al que se disfruten.

El recibo de salarios incluirá todos los conceptos retributivos incluyendo, expresamente, en su caso, el desglose de los valores unitarios que corresponda.

**Artículo 28. Anticipos.**

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta, por el trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del 90 por ciento del importe de su retribución total mensual de las tablas de retribución del Anexo más la antigüedad, en un plazo máximo de cuatro días hábiles desde la solicitud.

**Artículo 29. Estructura salarial y otras retribuciones.**

La estructura económica que pasarán a tener las retribuciones desde la entrada en vigor, del presente Convenio será la siguiente:

a) Sueldo base.		
	1. Personales:	Antigüedad.
b) Complementos:	2. De puestos de trabajo:	Plus de actividad.
	3. Cantidad o calidad de trabajo:	Horas extraordinarias.
	4. Plus de Convenio	
c) De vencimiento superior al mes:	Gratificación de Navidad.	
	Gratificación de julio.	

**Artículo 30. Sueldo base.**

Se entenderá por sueldo base la retribución correspondiente, en cada uno de los niveles funcionales a una actividad normal, durante la jornada de trabajo fijada en este Convenio.

El sueldo base se considerará siempre referida a la jornada legal establecida en este Convenio. Si por acuerdo particular de la Empresa con sus operarios se trabajara la jornada con horario restringido, el sueldo base será divisible por horas, abonándose el que corresponda.

**Artículo 31. Complemento personal de antigüedad.**

Todos los trabajadores, sin excepción de niveles funcionales, disfrutarán además de su sueldo, aumentos por años de servicio, de acuerdo con el siguiente régimen de devengo del Complemento Personal de Antigüedad, a razón de un complemento del 4% de su salario base por cada 5 años de antigüedad y generándose al transcurrir cada periodo de 5 años

En el presente año los complementos de quien cumplan este requisito serán los siguientes:

Personal Directivo, Titulado y Técnico		Mandos intermedios.	
Director General.	180,57 €	Coordinador/a de servicios.	61,44 €
Director de Seguridad	180,57 €	Técnico de RR.HH.	49,91 €
Director Técnico y/o de Operaciones.	130,61 €	Responsable de coordinadores de zona	49,91 €
Técnico de Prevención de Nivel Superior.	71,86 €	Coordinador/a de departamento	47,58 €
Técnico de Calidad de Nivel Superior.	71,86 €	Personal de Seguridad	
Coordinador General	71,86 €	Técnico/a especialista en instalación de sistemas de seguridad electrónica	45,85 €
Coordinador/a de RR.HH.	66,26 €	Técnico/a especialista en circuitos de cerrados de videovigilancia, control de accesos y sistemas de seguridad.	45,85 €
Personal Administrativo		Técnico especialista en mantenimiento y asesoramiento de sistemas de seguridad electrónica	45,85 €

a) Administrativos:		Auxiliar técnico/a de instalación de sistemas de seguridad electrónica	44,61 €
Oficial de Primera.	45,53 €	Auxiliar técnico/a de instalación de circuitos de cerrados de videovigilancia, control de accesos y sistemas de seguridad.	44,61 €
Oficial de Segunda.	44,47 €	Auxiliar técnico en mantenimiento y asesoramiento de sistemas de seguridad electrónica	44,61 €
Auxiliar.	44,23 €	Personal de Oficios Varios	
B) Técnicos y Especialistas de oficina:		Oficial de Primera.	45,35 €
Programador de Ordenador.	44,23 €	Oficial de Segunda.	45,35 €
C) Comerciales:		Personal Subalterno.	
Coordinador de Ventas.	49,91 €	Ordenanza.	44,61 €
Técnico Comercial.	44,23 €	Limpiador-Limpiadora.	44,61 €

**Artículo 32. Complementos de puesto de trabajo.**

Plus de Actividad.- Dicho plus se abonará a los trabajadores de los niveles funcionales a los cuales se les hace figurar en el Anexo del presente Convenio, con las siguientes condiciones particulares para los niveles funcionales que a continuación se detallan en el mismo.

**Artículo 33. Complemento de cantidad o calidad de trabajo, Horas extraordinarias.**

Horas Extraordinarias.- Respecto a las horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo y en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Objetos/Kpis.- Los técnicos y auxiliares en mantenimiento y asesoramiento de sistemas de seguridad electrónica, recibirán un complemento salarial en concepto de comisión, proporcional a sus gestiones mensuales, como se recoge en las condiciones entregadas cada año a los trabajadores.

En el caso de los técnicos y auxiliares de CCTV y instalaciones este complemento se realizará en base a la realización de dichas actividades según los estándares exigidos por los clientes.

Al amparo de las previsiones contenidas en el art 49.1 b) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, la falta de consecución del rendimiento contractualmente pactado, por no alcanzar los niveles mínimos de Volumen /calidad Kpi, en cada uno de los indicadores establecido por el Partner Securitas Direct España SL en cada momento, dará lugar a la extinción del Contrato.

Indicadores que conforman el Kpi del Partner Securitas Direct España SAU y de cuyos porcentajes informa periódicamente:

- a) Porcentaje cumplimiento
- b) Conversión Asesoramiento/Upselling
- c) Calificación de servicios prestado ( CFL)
- d) Índice de Repetición de Mantenimientos

En el caso de los técnicos y auxiliares de CCTV y instalaciones este complemento se realizará en base a la realización de dichas actividades según los estándares exigidos por los clientes.

**Artículo 34. Complemento de vencimiento superior al mes.**

El personal percibirá dos gratificaciones extraordinarias equivalentes, cada una de ellas, a una mensualidad de la columna «total» de la tabla salarial anexa al presente convenio, que corresponda a cada una de las categorías profesionales.

Gratificación Julio: se devengarán desde el día 1 de julio hasta el 30 de junio.

Gratificación diciembre: se devengarán desde el día 1 de enero hasta el 31 de diciembre.

El importe de dichas gratificaciones extraordinarias se abonará de manera prorrateada en doce mensualidades.

**Artículo 35. Plus de Convenio.**

Las partes acuerdan establecer un complemento al salario base, para todos los trabajadores afectado por el presente Convenio, a excepción de los trabajadores que resulten encuadrados dentro de las categorías profesionales superiores de Personal Directivo, Titulado y Técnicos, y que consistirá en una cantidad fija por día realmente trabajado, y cuya cuantía es la que se especifica en las tablas salariales anexas al presente convenio, como resultado de prorratear mensualmente, el importe de dicho plus en cómputo anual.

**Artículo 36. Plus de Transporte ad personam.**

Exclusivamente aquellos trabajadores que no tengan asignado por parte de la empresa un vehículo para el desempeño de su labor profesional, percibirán una compensación individual en concepto de plus de transporte, a razón de 2,54 € por día trabajado.

**Artículo 37. Cuantía de las Retribuciones.**

Las partes convienen que, en cada año de vigencia del presente Convenio, la retribución a percibir por el trabajador, en todos los conceptos, se verá incrementada en el mismo porcentaje de variación, al alza, que hubiera experimentado el IPC durante en los doce meses anteriores al nuevo período de vigencia en que haya de prorrogarse el convenio.

**CAPÍTULO VIII**  
**Prestaciones sociales**

**Artículo 38. Seguro colectivo de accidentes.**

Por este Convenio Colectivo suscribirá póliza de seguro colectivo a favor de

todos y cada uno de sus trabajadores por un capital de 20.000 euros, durante la vigencia de este convenio, por muerte y por incapacidad permanente total y absoluta, y gran invalidez, situaciones todas ellas cuya contingencia venga exclusivamente derivada de accidente laboral.

Las empresas estarán obligadas a hacer entrega de una copia de la póliza a los representantes de los trabajadores que así lo soliciten, a los efectos de conocer los riesgos cubiertos y la cuantía de la misma.

Artículo 39. Póliza de Responsabilidad Civil.

La empresa contará en todo momento con una Póliza de Seguro de Responsabilidad Civil por los importes que establece la ley para la empresa homologada.

Artículo 40. Compensaciones en los supuestos de incapacidad temporal.

a) Incapacidad Temporal en caso de accidente laboral:

La Empresa complementará hasta el 80% de la tabla de retribuciones del Anexo, incluida la antigüedad, más la parte correspondiente al plus de peligrosidad, en su caso, sin que suponga merma del importe que pudiese corresponder en las pagas extraordinarias. En el caso de que la prestación reglamentaria de la Seguridad Social sea mayor, se percibirá ésta.

b) Incapacidad Temporal en caso de enfermedad o accidente no laboral.

La empresa atenderá a las condiciones recogidas en el estatuto de los trabajadores para estos casos.

## CAPÍTULO IX El Tiempo de Trabajo

Artículo 41. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo será de 1.782 horas anuales de trabajo efectivo en cómputo mensual, a razón de 162 horas mensuales, de lunes a domingo.

Asimismo, si un trabajador por las necesidades del servicio no pudiese realizar su jornada mensual, deberá compensar su jornada, en el mismo o distinto servicio, en los dos meses siguientes.

Entre la jornada terminada y el inicio de la siguiente, deberá mediar un mínimo de doce horas, salvo en los casos siguientes:

- a) por especial urgencia o perentoria necesidad
- b) en el trabajo a turnos.

Si la jornada de trabajo fuera partida, el trabajador tendrá derecho, al menos, a una hora de descanso entre la jornada de la mañana y de la tarde, salvo pacto en contrario.

Con el fin de conciliar la vida laboral y familiar, la empresa facilitará a los trabajadores la libranza de al menos, un fin de semana al mes –sábado y domingo– salvo en los siguientes supuestos:

- a) Cuando los trabajadores se adscriban voluntariamente a prestar servicios en tales días.
- b) Cuando los trabajadores hayan sido contratados expresamente para prestar servicios en dichos días.
- c) Cuando el trabajador esté adscrito a un servicio con un sistema pactado de rotación de libranza diferente
- d) Cuando, excepcionalmente, se requiera por los clientes a los que se prestan servicios obligatorios en los fines de semana un incremento imprevisto de plantilla que pueda impedir a la empresa facilitar puntualmente dicha libranza.

Artículo 42. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el Convenio Colectivo:

- a) En el supuesto de servicios que se gestionen con cuadrante anual, las que excedan de las reflejadas en el reparto mensual de cada trabajador.
- b) En el resto de los servicios, cuando excedan de 162 horas mensuales.

Las horas extraordinarias se compensarán en descansos o se abonarán de acuerdo con lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Para la determinación del valor de la hora extraordinaria, según el nivel funcional del trabajador, se tomará como mínimo el valor de la hora ordinaria, obtenido de dividir el importe del salario ordinario en cómputo anual, integrado por los conceptos establecidos en el Convenio de salario base, conceptos salariales de las pagas extraordinarias.

Artículo 43. Modificación de Horario.

Cuando por necesidades del servicio las empresas precisen la modificación de los horarios establecidos, podrán cambiarlos de conformidad con el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, salvo los supuestos previstos en el artículo 52 de este Convenio Colectivo relativos al cuadrante anual.

Artículo 44. Descanso anual compensatorio y día de asuntos propios.

El personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido.

Cuando excepcionalmente y por necesidades del servicio no pudiera darse el descanso compensatorio por concurrir los supuestos previstos en el artículo 47 del Real Decreto 2001/83 declarado vigente por el Real Decreto 1561/95, de 21 de septiembre, se abonará dicho día con los valores mencionados en el artículo 53.

Los trabajadores tendrán derecho, además, a un día libre por asuntos propios, sin cómputo de jornada y a elección del trabajador, en las siguientes condiciones:

1. No podrá utilizarse durante los periodos de máxima actividad, salvo autorización de la empresa.
2. No podrá ejercerse este derecho en el mismo día de manera simultánea por más del 5% de la plantilla del centro de trabajo al que pertenezca el trabajador.

Artículo 45. Licencias.

Los trabajadores regidos por este Convenio Colectivo tendrán derecho al disfrute de licencias sin pérdida de la retribución, en los casos y con la duración que a continuación se indican en días naturales:

- a) Matrimonio del trabajador o registro de pareja de hecho, quince días. El trabajador podrá disfrutar continuadamente la licencia de matrimonio y la vacación anual, siempre que lo solicite a la empresa con una antelación mínima de dos meses.
- b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de

hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

c) Un día para traslado de su domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal de acuerdo con la legislación que al efecto hubiere, incluyéndose en este tiempo el que corresponda al invertido en denuncias derivadas del cumplimiento del servicio.

e) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados por el Estatuto de los Trabajadores.

f) Por tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo

g) Por tiempo indispensable para acudir a cita médica.

h) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

i) Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

j) La personas trabajadoras tendrán derecho a las reducciones de jornada previstas en el art. 37.7, 37.8 y 37.9 del RDL 2/2015, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores en su redacción introducida por el Real Decreto-ley 5/2023, en aras de garantizar la conciliación de la vida profesional y familiar.

Artículo 46. Vacaciones.

Todos los trabajadores disfrutarán vacaciones retribuidas, con arreglo a las condiciones siguientes:

1. Tendrán una duración de 22 días laborables repartidos en periodos uno de 12 días laborables y dos periodos de 5 días laborables dicho 2 periodos deberán de estar separados al menos por 6 meses entre sí, salvo necesidad de la empresa.

Se podrán disfrutar a lo largo de todo el año para todo el personal. Estas vacaciones será solicitadas por la empresa en el mes de enero de cada año siendo 12 días elegidos por el trabajador y 10 días por la empresa, en el caso que el período vacacional se fuera a solicitar para enero, febrero o marzo, deberá ser solicitado por alguna de las partes en el mes de octubre del año anterior.

2. La retribución correspondiente al período de vacaciones será equivalente a la retribución mensual ordinaria en proporción al periodo disfrutado.

3. Se establecerá un turno rotativo de disfrute de las vacaciones. Debiéndose fijar el cuadro de vacaciones con antelación de dos meses al inicio del período anual de vacaciones.

4. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período 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 a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

5. Cuando un trabajador cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de la imputación en metálico de las vacaciones en razón al tiempo trabajado.

## CAPÍTULO X

Lugar de Trabajo, Traslados y Cambios de Puesto

Artículo 47. Lugar de Trabajo.

Dadas las especiales circunstancias en que se realiza la prestación de los servicios, la movilidad del personal vendrá determinada por las facultades de organización de la Empresa, que procederá a la distribución de su personal entre sus diversos lugares de trabajo de la manera más racional y adecuada a los fines productivos dentro de una misma localidad.

Los trabajos realizados dentro de la zona definida como Provincia, a la que el trabajador se encuentre asignado contractualmente, no darán lugar a dietas para ninguno de los trabajadores de las Empresas incluidas en el ámbito de aplicación del

presente Convenio Colectivo.

Artículo 48. Importe de las Dietas.

El importe de las dietas acordadas en este Convenio colectivo, cuando el trabajador haya de prestar servicios fuera del ámbito Provincial que tuviera asignado, serán los siguientes.

Importe de dietas 2024	Euros
Cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad por desplazamiento fuera de la provincia	26
Cuando el trabajador tenga que cenar y desayunar por desplazamiento fuera de la provincia	16
Importe de dietas 2025	Euros
Cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad por desplazamiento fuera de la provincia	27
Cuando el trabajador tenga que cenar y desayunar por desplazamiento fuera de la provincia	16,5
Importe de dietas 2026	Euros
Cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad por desplazamiento fuera de la provincia	28
Cuando el trabajador tenga que cenar y desayunar por desplazamiento fuera de la provincia	17
Importe de dietas 2027	Euros
Cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad por desplazamiento fuera de la provincia	28,5
Cuando el trabajador tenga que cenar y desayunar por desplazamiento fuera de la provincia	17,25

En caso de realizarla pernocta la empresa gestionara el alojamiento en la zona de trabajo. Así mismo la empresa intentara gestionar las comidas asociadas al alojamiento y por tanto no se abonarán.

Toda dieta que quiera ser solicitada, para el abono a la empresa, deberá ser a partir de una factura oficial con los datos fiscales de nuestra empresa y de la empresa emisora, así como el detalle de lo facturado.

Artículo 49. Traslados.

a.- Los traslados de las persona trabajadora -fuera de la zona definida como Provincia, a la que dichas personas trabajadoras se encuentren asignados contractualmente- y que hubieren sido solicitados por nuestras empresas contratistas tendrán un tiempo determinado y conllevará una compensación por parte de la empresa. Sus características serán:

1) Tiempo determinado

2) Conllevará la gestión del alojamiento y comidas por parte de la empresa o en su defecto del pago de las dietas establecidas anteriormente.

3) Cuando nos solicite nuestro cliente un desplazamiento, se le ofrecerá a los técnicos de la zona, en caso de no ofrecerse nadie, se procederá a elegir entre los mismos por sorteo, no entrando en sorteo el personal desplazado en la anterior ocasión a la que nos soliciten.

b.- Los traslados del personal fuera de la localidad de origen que exijan o impliquen cambio de residencia, y podrán estar determinados por alguna de las siguientes causas:

1. Petición del trabajador y/o permuta. Existirá preferencia en estos supuestos para el trabajador fijo, en función de su antigüedad real en la Empresa, siempre que concurren servicios de igual naturaleza y duración que los por él ocupados.

2. Mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador.

3. Por necesidades del servicio, debiendo seguirse el procedimiento establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores cuando concurren las razones económicas, técnicas, organizativas o de producción a que hace alusión dicho artículo.

Este tipo de traslados no dará derecho a dietas.

En los traslados a petición del trabajador y en los de permuta no habrá lugar ni derecho a indemnización por los gastos que se originen por el cambio de residencia.

La fecha de petición del traslado o permuta se considerará prioritaria para acceder a la misma.

Los traslados realizados por mutuo acuerdo se regirán por los pactos que por escrito se hayan establecido, indicando el lugar y duración del mismo.

En los traslados por necesidades del servicio las Empresas habrán de demostrar la urgencia de las necesidades. En caso de oposición al traslado por parte del trabajador éste acudirá a la jurisdicción competente. El traslado por tal motivo dará derecho al abono de los gastos de viaje de traslado y de los familiares que con él convivan, el transporte gratuito de mobiliario y enseres y a una indemnización equivalente a dos mensualidades de salario real.

El trabajador que haya sido trasladado por necesidades del servicio no podrá ser trasladado de nuevo en un plazo de cinco años, salvo acuerdo mutuo.

#### CAPÍTULO XI

Suspensión del contrato de trabajo

Artículo 50. Excedencia voluntaria.

La excedencia voluntaria es la que deberá concederse por la Dirección de la Empresa al trabajador que la solicite. La solicitud habrá de realizarse cumpliendo los plazos de preaviso establecidos en este Convenio para las bajas voluntarias.

Será requisito indispensable, para tener derecho a tal excedencia, haber alcanzado en la Empresa una antigüedad no inferior a 1 año. La excedencia podrá concederse por un mínimo de 4 meses y un máximo de 5 años.

Los trabajadores de los Grupos Profesionales I, II y III que realicen funciones gerenciales o que estuviesen relacionadas con aspectos comerciales y/o

operativos de la empresa en la que solicitasen excedencia y prestasen servicios para otra empresa de seguridad durante el período de excedencia, perderán el derecho a la reincorporación, excepto en los casos en que tal situación se haya producido con posterioridad a la denegación a una solicitud válida de reincorporación.

Durante el tiempo de excedencia quedarán en suspenso los derechos y obligaciones laborales del excedente, excepto las obligaciones relativas a la buena fe, no siéndole computable el tiempo de excedencia a ningún efecto.

Si la solicitud de excedencia fuese por un periodo inferior al máximo, la petición de prórroga de la misma, en su caso, habrá de presentarse por escrito en la Empresa con treinta días naturales de antelación a su vencimiento.

El excedente que no solicitará por escrito su reingreso en la Empresa con una antelación mínima de un mes a la finalización del período de excedencia o su prórroga, causará baja definitiva en la Empresa a todos los efectos.

La empresa estará obligada a contestar por escrito al trabajador que solicite su reincorporación.

El reingreso, cuando se solicite, estará condicionado a que haya vacante en su nivel funcional; si no existiera vacante en su nivel funcional y sí en otro inferior, el excedente podrá ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su nivel funcional.

Artículo 51. Excedencia forzosa y por cuidado de hijos o familiares.

a) Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia y se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. Igualmente podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

En caso de reincorporación de trabajadores que hayan causado excedencia forzosa, la empresa les garantiza su incorporación inmediata en el mismo puesto de trabajo que tenían en el momento del inicio de su excedencia forzosa.

b) Excedencia por cuidado de hijos o familiares.

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

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, 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.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o nivel funcional equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

Al personal en situación de excedencia regulada en este artículo se le computará, a efectos de antigüedad, el tiempo de excedencia.

La reincorporación de los excedentes regulados en este artículo a sus puestos de trabajo deberá producirse en el plazo de treinta días, como máximo, desde el momento que desaparezca las causas que motivaron la excedencia. De no producirse el reingreso en los plazos establecidos, por causas imputables al trabajador, el excedente causará baja definitiva en la Empresa.

Artículo 52. Permisos sin sueldo.

Los trabajadores que lleven, como mínimo un año en una misma Empresa podrán solicitar permiso, sin sueldo, que las Empresas, previo informe de los representantes de los trabajadores, atenderán, salvo que ello suponga grave perturbación en el servicio.

La duración de estos permisos no será superior a 15 días naturales, y no podrán concederse a más del 5% de la plantilla, de su delegación.

#### CAPÍTULO XII

Extinción de la Relación Laboral

Artículo 53. Terminación de la Relación Laboral.

El cese de los trabajadores en las Empresas tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

En el caso de cese por voluntad del trabajador, el personal directivo, titulado y técnico deberá preavisar su baja con una antelación no inferior a 15 días.

El personal administrativo o de mando intermedio, el personal operativo,

subalterno y de oficios varios, con quince días hábiles de antelación. La falta de cumplimiento del preaviso llevará consigo la pérdida de los salarios correspondientes a quince días hábiles sin incluir en éstos la cantidad correspondiente a las partes proporcionales de las pagas extraordinarias de dicho período.

Si el preaviso se hubiera efectuado en período hábil inferior a los quince días hábiles previstos, la pérdida de los salarios correspondientes será proporcional al período hábil no preavisado. El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y las Empresas vendrán obligadas a suscribir el acuse de recibo.

La falta de preaviso por parte de la Empresa en casos de finalización del contrato, de quince días, según prevé la legislación vigente, dará lugar a la indemnización correspondiente o a la parte proporcional si el preaviso se hubiera efectuado en período inferior al previsto.

Las liquidaciones se pondrán a disposición de los trabajadores dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha de la baja y el finiquito no tendrá carácter liberatorio hasta transcurridas 72 horas desde su entrega.

Artículo 54. Aplicación de la Jubilación parcial y del Contrato de Relevo.

1. Los trabajadores tendrán derecho a acceder a la jubilación parcial, al cumplir la edad y requisitos exigidos por la legislación vigente.

2. La empresa fijará de acuerdo con el trabajador el porcentaje de la jornada anual a trabajar, continuando el trabajador de alta y cotizando hasta su jubilación total. Igualmente, podrá pactarse la realización de forma acumulada del número de horas que debe realizar hasta la jubilación total.

3. Respecto al trabajador contratado o relevista se le podrá contratar con un contrato a tiempo completo.

### CAPÍTULO XIII Faltas y Sanciones

Artículo 55. Faltas del personal.

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencias e intenciones, en leves, graves y muy graves. En la aplicación de las sanciones se tendrán en cuenta y valorarán las circunstancias personales del trabajador, su nivel cultural, trascendencia del daño, grado de reiteración o reincidencia.

Artículo 56. Faltas leves.

Son faltas leves:

- Hasta cuatro faltas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, dentro del período de un mes.
- Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada durante la jornada. Si se causare como consecuencia del mismo abandono perjuicio de consideración a la Empresa, compañeros de trabajo, clientes o personal del mismo, o fuera causa de accidente, la falta podrá revestir la consideración de grave o muy grave.
- No notificar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar, dentro de las veinticuatro horas siguientes salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho, la razón que la motivó.
- Los descuidos y distracciones en la realización de trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, armas, herramientas, instalaciones propias de los clientes. Cuando el incumplimiento de la anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse de grave o muy grave.
- La inobservancia de las órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.
- Las faltas de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo y usar palabras malsonantes e indecorosas con los mismos.
- La falta de aseo y limpieza personal y de los uniformes, equipos, etc., de manera ocasional.
- No comunicar a la Empresa los cambios de residencia y domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.
- No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- Excederse en sus atribuciones o entrometerse en los servicios peculiares de otro trabajador, cuando el caso no constituya falta grave.

Artículo 57. Faltas graves.

Son faltas graves:

- El cometer tres faltas leves en el período de un trimestre, excepto en la puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito.
- Más de cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes superior a los diez minutos o hasta cuatro faltas superiores a quince minutos cada una de ellas.
- La falta de asistencia al trabajo en un día en el período de un mes, sin causa justificada. Será muy grave si de resultas de la ausencia se causare grave perjuicio a la Empresa.
- La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo y la réplica descortés a compañeros, mandos o público. Si implicase quebranto manifiesto a la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, compañeros de trabajo o público se reputará muy grave.
- La suplantación de la personalidad de un compañero al fichar o firmar, sancionándose tanto al que ficha al otro o otros.
- La voluntaria disminución de la actividad habitual y la negligencia y desidia en el trabajo que afecta a la buena marcha del servicio, el incumplimiento de las funciones del puesto de trabajo.
- La simulación de enfermedad o accidente.
- El empleo de tiempo, uniformes, materiales, útiles o máquinas en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.
- El hacer desaparecer uniformes y sellos, tanto de la Empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.
- Llevar registros, no enviar la documentación cuando exista obligatoriedad de remitirla a nuestro cliente, guardar cualquier clase de anotaciones oficiales y escritos,

sobre los clientes de nuestro CLIENTE.

Artículo 58. Faltas muy graves.

Son faltas muy graves:

- La reincidencia en comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.
- Más de doce faltas no justificadas de puntualidad cometida en el período de seis meses o treinta en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.
- Tres o más faltas injustificadas al trabajo en el período de un mes, más de seis en el período de cuatro meses o más de doce en el período de un año, siempre que hayan sido sancionadas independientemente.
- La falsedad, deslealtad, el fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a compañeros de trabajo como a la Empresa o a terceros relacionados con el servicio durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.
- El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en máquinas, instalaciones, edificios, enseres, documentos, etc., tanto de la Empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.
- El realizar trabajos por cuenta propia o cuenta ajena estando en situación de incapacidad laboral transitoria, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar aquella situación.
- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de mandos, compañeros de trabajo o terceros.
- La embriaguez probada y habitual si repercute gravemente en el trabajo.
- La violación del secreto de correspondencia o de documentos de la Empresa o de las personas en cuyos locales e instalaciones se realice la prestación de los servicios y no guardar la debida discreción o el natural sigilo de los asuntos y servicios en que, por la misión de su cometido, hayan de estar enterados.
- Los malos tratos de palabra o de obra, o falta grave de respeto y consideración a las personas de sus superiores, compañeros, personal a su cargo o familiares de los mismos, así como a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara su actividad y a los empleados de estas, si los hubiere.
- La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal en las leyes penales.
- El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad una vez tomada posesión de los mismos y la inhibición o pasividad en la prestación del mismo.
- La disminución voluntaria y continuada del rendimiento, y la mala praxis en las funciones derivadas de su puesto de trabajo y especificadas en las ordenes de trabajo.
- Originar riñas y pendencias en sus compañeros de trabajo o con las personas o los empleados para las que presten sus servicios.
- La comisión de actos inmorales en el lugar de trabajo o en los locales de la Empresa, dentro de la jornada laboral.
- El abuso de autoridad.
- La competencia ilícita por dedicarse dentro o fuera de la jornada laboral a desarrollar por cuenta propia idéntica actividad que la Empresa o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio.
- Entregarse a juegos, y distracciones graves, todo ello durante y dentro de la jornada de trabajo.
- Exigir o pedir por sus servicios remuneración o premios de terceros, cualquiera que sea la forma o pretexto que para la donación se emplee.
- La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para si o para compañeros o personal y público, o peligro de averías para las instalaciones.
- El acoso moral y sexual.
- Cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, y orientación sexual, identidad y/o expresión de género, o enfermedad, cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial, con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Artículo 59. Sanciones.

1.- Por falta leve:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.

2.- Por falta grave:

- Amonestación escrita.
- Amonestación pública.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

3.- Por falta muy grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses.
- Despido.

Para proceder a la imposición de las anteriores sanciones se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 60. Prescripción.

La facultad de las Empresas para imponer sanciones, que deberá ejercitarse siempre por escrito salvo amonestación verbal, del que deberá acusar recibo y firmar el enterado el sancionado o, en su lugar, dos testigos, caso de negarse a ello, prescribirá en las faltas leves a los diez días; en las graves a los veinte días, y en 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.

Artículo 61. Abuso de autoridad.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito a través de la representación de los trabajadores a la Dirección de la Empresa de los actos que supongan abuso de autoridad de sus responsables. Recibido el escrito, la Dirección abrirá el oportuno expediente en el plazo de cinco días, debiendo dar contestación al citado escrito en los diez días siguientes a estos y por escrito. En caso contrario, los representantes de los trabajadores deberán formular la oportuna denuncia ante la Autoridad Laboral competente.

Derechos Sindicales

Artículo 62. Licencias de Representantes de los Trabajadores.

Para quienes ostenten cargos de representación de los trabajadores, incluido el delegado sindical, se estará a lo dispuesto en las Leyes vigentes.

La reserva de horas legalmente establecida será computada anualmente. El cómputo de las horas será por años naturales y, en caso de elecciones que no coincidan con el año completo, serán las que correspondan proporcionalmente desde la fecha del inicio del mandato hasta el 31 de diciembre del primer año, y el último desde el 1 de enero a la fecha de finalización del mismo. A petición escrita del delegado de personal, podrán acumularse las horas de los representantes de los trabajadores que así lo deseen, en uno o varios de ellos, sin rebasar el tope legal; esta acumulación se realizará en cómputo anual, siempre que sea comunicada a la Empresa en el primer trimestre del año, o en su caso durante el primer trimestre de mandato, o bien a partir de tres meses desde la firma del presente Convenio. La utilización será por jornadas completas en los casos de Comités de nueve o más miembros, excepto en el turno de tarde, que, si no se solicitara por jornada completa, coincidirá con el inicio de la jornada y por el tiempo necesario.

A efectos de la antigüedad mínima exigible para ser candidato en las elecciones sindicales según se prevé en el artículo 69 del Estatuto de los Trabajadores, se computará dicho período exigible dentro de los últimos doce meses, aunque en dicho período hayan concurrido distintas relaciones laborales del trabajador en la Empresa.

Artículo 63. Licencias Sindicales.

En el ejercicio de sus funciones y dadas las especiales circunstancias de la prestación de los servicios en esta actividad y las dificultades que comporta la sustitución del personal en sus puestos de trabajo, los representantes de los trabajadores para el ejercicio de sus funciones como tales, deberán notificar y justificar sus ausencias a sus superiores con antelación mínima de 24 horas.

Disposición Transitoria

Los acuerdos de este Convenio que no se estuvieran aplicando ya, no tendrán carácter retroactivo y se ejecutarán desde la firma del mismo.

Retribuciones año 2024

	Salario base	Plus actividad	Plus convenio	Total	Bruto
<b>Personal Directivo, Titulado y Técnico</b>					
Director/a General.	4.514,16 €	- €	- €	4.514,16 €	5.266,52 €
Director/a de Seguridad	4.514,16 €	- €	- €	4.514,16 €	5.266,52 €
Director/a Técnico/a y/o de Operaciones.	3.265,16 €	- €	- €	3.265,16 €	3.809,35 €
Técnico/a de Prevención de Nivel Superior.	1.796,61 €	- €	- €	1.796,61 €	2.096,05 €
Técnico/a de Calidad de Nivel Superior.	1.796,61 €	- €	- €	1.796,61 €	2.096,05 €
Coordinador/a General	1.796,61 €	- €	- €	1.796,61 €	2.096,05 €
Coordinador/a de administración	1.796,61 €	- €	- €	1.796,61 €	2.096,05 €
Coordinador/a de RR.HH.	1.656,61 €	- €	- €	1.656,51 €	1.932,71 €
<b>Personal Administrativo</b>					
a) Administrativos/as:					
Oficial de Primera.	1.138,26 €	25,23 €	31,32 €	1.194,81 €	1.393,95 €
Oficial de Segunda.	1.111,76 €	25,23 €	31,32 €	1.168,31 €	1.363,03 €
Auxiliar.	1.105,73 €	25,23 €	31,32 €	1.162,29 €	1.355,99 €
B) Técnicos/as y Especialistas de oficina:					
Programador/a de Ordenador.	1.105,73 €	25,23 €	31,32 €	1.162,29 €	1.355,99 €
C) Comerciales:					
Coordinador/a de Ventas.	1.247,65 €	24,31 €	30,18 €	1.302,14 €	1.519,16 €
<b>Mandos intermedios.</b>					
Coordinador/a de servicios.	1.536,11 €	24,31 €	30,18 €	1.590,60 €	1.855,71 €
Técnico de RR.HH.	1.247,65 €	24,31 €	30,18 €	1.302,14 €	1.519,16 €
Responsable de coordinadores de zona	1.247,65 €	24,31 €	30,18 €	1.302,14 €	1.519,16 €
Coordinador/a de departamento	1.189,62 €	24,31 €	30,18 €	1.244,11 €	1.451,46 €
<b>Personal de Seguridad</b>					
Técnico/a especialista en instalación de sistemas de seguridad electrónica	1.146,33 €	24,31 €	30,18 €	1.200,82 €	1.400,95 €
Técnico/a especialista en circuitos de cerrados de videovigilancia, control de accesos y sistemas de seguridad.	1.146,33 €	24,31 €	30,18 €	1.200,82 €	1.400,95 €

Personal de Seguridad					
Técnico/a especialista en asesoramiento y mantenimiento de sistemas de seguridad electrónica	1.146,33 €	24,31 €	30,18 €	1.200,82 €	1.400,95 €
Auxiliar técnico/a de instalación de sistemas de seguridad electrónica	1.115,18 €	25,23 €	15,19 €	1.155,60 €	1.348,20 €
Auxiliar técnico/a de instalación de circuitos de cerrados de videovigilancia, control de accesos y sistemas de seguridad.	1.115,18 €	25,23 €	15,19 €	1.155,60 €	1.348,20 €
Auxiliar técnico/a de mantenimiento de sistemas de seguridad electrónica	1.115,18 €	25,23 €	15,19 €	1.155,60 €	1.348,20 €
Personal de Oficios Varios					
Oficial de Primera.	1.133,73 €	25,23 €	31,32 €	1.190,28 €	1.388,66 €
Oficial de Segunda.	1.133,73 €	25,23 €	15,19 €	1.174,15 €	1.369,84 €
Personal Subalterno.					
Ordenanza.	1.115,18 €	25,23 €	15,19 €	1.155,60 €	1.348,20 €
Limpiador-Limpiadora.	1.115,18 €	25,23 €	15,19 €	1.155,60 €	1.348,20 €

Firmas.

Nº195.416/24

**ADMINISTRACION LOCAL**

**AYUNTAMIENTO DE CHICLANA DE LA FRONTERA**

ANUNCIO

APROBACIÓN INICIAL DE LA ORDENANZA MUNICIPAL REGULADORA DE LA ZONA DE BAJAS EMISIONES DE CHICLANA DE LA FRONTERA  
Expediente: OBR-40/24

El Pleno de la Corporación, en sesión ordinaria celebrada el día 26 de noviembre de 2024, acordó la aprobación inicial de la ordenanza municipal de reguladora de la Zona de Bajas Emisiones de Chiclana de la Frontera, abriéndose un periodo de información pública por plazo de 30 días, contados a partir del siguiente al de inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, para que cualquier persona física o jurídica pueda formular las reclamaciones y sugerencias que estime pertinentes.

Puede examinarse el expediente a través del siguiente enlace:

<https://www.chiclana.es/el-ayuntamiento/plenos-y-normativas/ordenanzas-y-normativas>

Asimismo, el Pleno acordó publicar el correspondiente anuncio en el Tablón de Anuncios Municipal insertándose el proyecto de la ordenanza en el portal de transparencia, apartado normativa local en trámite, para dar cumplimiento al artículo 7.c) de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno y artículo 13.1.c) de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía.

En el caso de que no se hubiesen presentado reclamaciones o sugerencias, el acuerdo hasta entonces provisional se entenderá definitivamente adoptado, procediéndose a su íntegra publicación de conformidad con lo dispuesto en el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, entrando en vigor conforme al plazo establecido en el artículo 65.2 de la misma norma.

En Chiclana de la Frontera, a 13/12/24.

El Delegado de Policía Local, Tráfico y Protección Civil, José Manuel Vera Muñoz. Firmado. El Secretario General, Antonio Aragón Román. Firmado.

Nº 195.812/24

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

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

**INSERCIONES:** (Previo pago)

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

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

**PUBLICACION:** de lunes a viernes (hábiles).

Depósito Legal: CAI - 1959