

JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE AGRICULTURA, AGUA Y DESARROLLO RURAL
CADIZ

ANUNCIO DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE AGRICULTURA, PESCA, AGUA Y DESARROLLO RURAL EN CÁDIZ, POR EL QUE SE DA PUBLICIDAD AL EXTRACTO DE LA RESOLUCIÓN DE 26 DE JULIO DE 2023 DE LA SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA, POR LA QUE SE CONVOCA EL LEVANTAMIENTO DE ACTAS PREVIAS A LA URGENTE OCUPACIÓN DE LOS BIENES Y DERECHOS AFECTADOS POR EL EXPEDIENTE DE EXPROPIACIÓN FORZOSA QUE SE TRAMITA CON MOTIVO DEL PROYECTO ASOCIADO A LAS OBRAS QUE SE CITAN

Por Resolución de 26 de julio de 2023, de la Secretaría General Técnica, se convoca el levantamiento de actas previas a la urgente ocupación de los bienes y derechos afectados por el expediente de expropiación forzosa que se tramita con motivo del «Proyecto de Agrupación de Vertidos y EDAR de Grazalema (Cádiz), clave: A5.311.991/2111», en el término municipal de Grazalema (Cádiz)

En virtud de lo establecido en el art. 52.2 de la Ley de Expropiación Forzosa, de 16 de diciembre de 1954 (LEF), se acuerda convocar a los propietarios y titulares de los bienes y derechos afectados que figuran en la relación incluida en el Anejo I de esta Resolución, para que comparezcan en las dependencias del Ayuntamiento de Grazalema, término municipal donde se encuentran las fincas afectadas por el expediente de expropiación, el día 3 de octubre de 2023, a las horas que figuran en dicha relación, al objeto de proceder al levantamiento de actas previas a la ocupación de las fincas afectadas por las obras.

El texto íntegro de la Resolución ha sido publicado en el BOJA n.º 148 de 3 de agosto de 2023, págs. 12979/1 a 12979/4. Igualmente se ha expuesto en el tablón de anuncios del citado Ayuntamiento y se notificará individualmente a los titulares de bienes y derechos afectados por la expropiación.

Al acto convocado deberán asistir los interesados personalmente, o bien representados por persona provista de poder notarial para actuar en su nombre, exhibiendo los documentos acreditativos tanto de su personalidad, como de la titularidad del bien o derecho afectado. En caso de incomparecencia se entenderán diligencias con el Ministerio Fiscal.

En el acto, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 24 de la LEF, se podrá proponer la adquisición por mutuo acuerdo de los bienes y derechos afectados, suscribiéndose en tal caso, acta de adquisición por mutuo acuerdo, que comprenderá, junto a la valoración de los bienes y derechos afectados, toda indemnización de perjuicios derivados de la rápida ocupación, el premio de afección, daño emergente, lucro cesante y cuantos derechos e intereses pudieran corresponderle al titular del bien o derecho objeto de expropiación.

En caso de que no alcanzar el mutuo acuerdo, se hará entrega de la correspondiente hoja de valoración de los depósitos previos e indemnizaciones por rápida ocupación. El abono o consignación de los mismos en la Caja de Depósitos de la Delegación del Gobierno de la Junta de Andalucía en Sevilla, se realizará a cuenta del justiprecio final y una vez efectuado el mismo se procederá a la inmediata ocupación, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 52.6 de la LEF.

CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, PESCA, AGUA Y DESARROLLO RURAL.

Nº 112.149

CONSEJERIA DE POLITICA INDUSTRIAL Y ENERGIA
CADIZ

RESOLUCIÓN DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA, HACIENDA, FONDOS EUROPEOS Y DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y MINAS EN CÁDIZ POR LA QUE SE CONCEDE AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA Y AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA DE CONSTRUCCIÓN A INSTALACIÓN ELÉCTRICA DE ALTA TENSIÓN.

Expediente: AT-15556/23

Visto el expediente AT-15556/23, incoado en esta Delegación Territorial, solicitando Autorización administrativa previa y Autorización administrativa de construcción para instalación eléctrica de alta tensión en el que consta como:

* Peticionario: ENERGÍA ELÉCTRICA DE OLVERA, S.L.U.

Domicilio: C/ Ronda, 27 - 11690 OLVERA (CÁDIZ)

* Lugar donde se va a establecer la instalación: Calle Callejón del Río

Término municipal afectado: Olvera

* mFinalidad: Mejoras

Habiéndose cumplido los trámites reglamentarios de acuerdo con lo establecido en el TÍTULO VII, Capítulo II 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 en cumplimiento del Decreto 9/2011, de 18 de enero, por el que se modifican diversas Normas Regulatoras de Procedimientos Administrativos de Industria y Energía.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Esta Delegación Territorial 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 Industria, Energía y Minas, 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.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación, esta Delegación Territorial, a propuesta del Servicio de Energía,

RESUELVE

CONCEDER AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA Y AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA DE CONSTRUCCIÓN, a ENERGÍA ELÉCTRICA DE OLVERA, S.L.U. para la construcción de la instalación cuyas principales características serán:

NUEVO CENTRO DE SECCIONAMIENTO “CAMPOS” JUNTO CON LMT SUBT DC DERIVACIÓN C.S

Coordenadas UTM ETRS 89 Huso 30

Desmontaje de Celda de Interruptor automático existente en C.T Molino.

El apoyo existente para a considerarse frecuentado. Instalación: 3 seccionadores unipolares 24kV y autoválvulas.

CT	Emplazamiento	Tipo	Composición
1	X: 297713,27 Y: 4089797,56	INTERIOR AISLADO DE OBRA	2L+M+P con aislamiento y corte en SF6

(1)	Origen	Final	Tipo	(2)	(3)	Conductores
1	Conversión en apoyo existente A/S. X: 297722,89 Y: 4089759,96	Nuevo C.S Campos. X: 297713,27 Y: 4089797,56	Subterránea	20	0,05	RHZ1 18/30 KV 3x(1x150 mm2) Al+H16

(1) Línea. (2) Tensión (kV). (3) Longitud (km).

La autorización se concede de acuerdo con lo dispuesto 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 debiendo cumplir las condiciones que en el mismo se establece, y sin perjuicio de otras autorizaciones y licencias que adicionalmente fueran preceptivas, y las especiales siguientes:

1ª. Las obras deberán realizarse de acuerdo con el proyecto presentado, con las variaciones que en su caso se soliciten y autoricen.

2ª. El plazo de puesta en marcha será de dos años contados a partir de la presente Resolución. Transcurrido dicho plazo sin que se haya presentado la documentación para la puesta en servicio de la instalación, se procederá a la caducidad de la presente Resolución. El titular podrá presentar solicitud debidamente justificada para la modificación de la presente Resolución por parte de esta Delegación Territorial en lo que se refiere al mencionado plazo, necesariamente antes de la terminación de dicho plazo.

3ª. El titular de las citadas instalaciones dará cuenta de la terminación de las obras a esta Delegación Territorial a efectos de reconocimiento definitivo y extensión de la autorización de explotación.

4ª. Se cumplirán las condiciones técnicas y de seguridad dispuestas en los Reglamentos vigentes que le son de aplicación durante la ejecución del proyecto y en su explotación.

5ª. La autorización administrativa de construcción no dispensa de la necesaria obtención por parte del titular de la instalación de las autorizaciones adicionales que se precisen.

6ª. Esta Resolución podrá quedar sin efecto si como consecuencia de su ejecución se produjesen afecciones a bienes y derechos a cargo de Administraciones, organismos o empresas de servicio público o de servicios de interés general que no hubiesen sido contemplados expresamente en el proyecto presentado.

7ª. La Administración dejará sin efecto la presente Resolución en cualquier momento en que observe el incumplimiento de las condiciones impuestas en ella.

8ª. En tales supuestos la administración, previo el oportuno expediente, acordará la anulación de la autorización, con todas las consecuencias de Orden administrativo y civil que se deriven según las disposiciones legales vigentes.

9ª. El peticionario deberá publicar la presente resolución en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Contra la presente Resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponer recurso de alzada, ante el Excmo. Sr. Consejero de Industria, Energía y Minas de la Junta de Andalucía, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de la recepción de la presente notificación, de conformidad con lo establecido en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Veintinueve de agosto de dos mil veintitrés. LA DELEGADA TERRITORIAL. MARIA INMACULADA OLIVERO CORRAL. Firmado.

Nº 116.511

CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESAS
Y TRABAJADORES AUTÓNOMOS
CADIZ

CONVENIO O ACUERDO: CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DE TEJIDOS EN GENERAL, MERCERIA, PAQUETERIA Y QUINCALLA DE LA PROVINCIA DE CADIZ

Expediente: 11/01/0211/2023

Fecha: 24/08/2023

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: MARIA TERESA LÓPEZ MANZANO

Código 11000725011981.

Visto el texto del Convenio Colectivo relativo al sector COMERCIO TEJIDOS EN GENERAL, MERCERIO, PAQUETERÍA Y QUINCALLA DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ, con vigencia desde el 1 de enero 2023 a 31 de diciembre 2025, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 3 de julio de 2023, presentado a través de medios electrónicos en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 5 de julio de 2023, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo relativo al sector COMERCIO TEJIDOS EN GENERAL, MERCERIO, PAQUETERÍA Y QUINCALLA DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ, en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

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

Cádiz, a 24 de agosto de 2023. DELEGADO TERRITORIAL DE LA DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO, DANIEL SANCHEZ ROMAN. Firmado.

CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DE TEJIDOS EN GENERAL, MERCERÍA, PAQUETERÍA Y QUINCALLA DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ.

CONDICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1º.- ÁMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio Colectivo de trabajo se aplicará a Cádiz y su provincia.

ARTÍCULO 2º.- ÁMBITO FUNCIONAL

El presente Convenio afecta a todas las empresas y a todas las personas trabajadoras cuya actividad principal sea el Comercio de Tejidos en General, Mercería, Paquetería y Quincalla, así como a cuantas personas trabajadoras puedan incorporarse a las empresas.

ARTÍCULO 3º.- ÁMBITO TEMPORAL

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de Enero del 2023 y concluirá el día 31 de Diciembre del 2025.

La denuncia del presente Convenio deberá efectuarse con tres meses de antelación a su vencimiento, por alguna de las partes; ante el organismo competente y ante la parte no denunciante.

Si durante la vigencia de este Convenio se homologara otro de carácter Estatal, que en su conjunto fuere más beneficioso para las personas trabajadoras, éstos se acogerían a dicho convenio.

El presente convenio quedará en vigor en todo su contenido, mientras no se negocie uno nuevo.

ARTÍCULO 4º.- GARANTÍAS "AD PERSONAM"

Se respetarán las situaciones personales que consideradas en su conjunto y totalidad sean más beneficiosas que las fijadas por este Convenio.

ARTÍCULO 5º.- COMISIÓN MIXTA PARITARIA DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria de interpretación y vigilancia actuando como parte de la misma cuatro personas designadas por la representación empresarial y cuatro designadas por la representación de las personas trabajadoras, independientemente de los asesores jurídicos o sindicales que cada parte designe cuando éste lo estime conveniente.

La Comisión Mixta estará para el cumplimiento y la interpretación de este Convenio y resolverá las discrepancias y cuantas cuestiones se deriven del mismo, así como las que se deriven de la legislación aplicable.

La Comisión Mixta tendrá competencia para regular jornadas especiales, y su compensación, en su caso.

La Comisión Paritaria resolverá mediante resolución escrita los acuerdos adoptados por ésta.

Dichos acuerdos deberán ser aprobados por la mayoría de los miembros de la Comisión, enviando a los interesados los acuerdos adoptados en un plazo de cinco días una vez celebrada la reunión.

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

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

El domicilio de la Comisión Paritaria se establece en el domicilio de las Asociación Empresarial firmante del Convenio ACOTEX, Avda. Marconi, 37, Edificio Ma'arifa (11011) Cádiz; en Avda. Andalucía, 6-1ª planta sede del Sindicato de Servicios de CCOO y Avda. Andalucía, 6-5ª planta y sede del Sindicato de FeSMC de UGT, ambos en Cádiz (11008).

ARTICULO 6º.- SISTEMA EXTRAJUDICIAL DE RESOLUCION DE CONFLICTOS LABORALES DE ANDALUCIA

Las personas trabajadoras, así como las empresas comprendidas en

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

Asimismo, en los conflictos laborales individuales no exceptuados del intento de conciliación-mediación previo a su planteamiento en sede judicial previsto en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), las personas y entidades comprendidas dentro del ámbito personal de afectación del presente convenio deberán solicitar el intento de conciliación/mediación en el SERCLA en aquellos asuntos incluidos dentro de su ámbito competencial, recomendándose igualmente por los firmantes del convenio que se solicite igualmente dicha actuación, aun cuando la materia objeto del conflicto se halle exceptuada del citado intento de conciliación-mediación.

RETRIBUCIONES

ARTÍCULO 7º.- SALARIOS/FORMULA DE PAGO Y ANTICIPO

Los salarios mínimos garantizados son los que figuran en los Anexos I, II y III de este Convenio.

Incrementos:

Para el año 2023 se incrementará sobre los salarios vigentes al 31/12/2020 el 4%, de aplicación a todos los conceptos económicos y salariales del convenio, a excepción del Seguro Colectivo Art. 25º, dicho incremento será con carácter retroactivo al 01/01/2023, sirviendo las cantidades resultantes como base de cálculo para el incremento del 2024, segundo año de vigencia.

Para el año 2024 se incrementará sobre los salarios vigentes al 31/12/2023 el 3%, de aplicación a todos los conceptos económicos y salariales del convenio, a excepción del Seguro Colectivo Art. 25º, dicho incremento será con carácter retroactivo al 01/01/2024, sirviendo las cantidades resultantes como base de cálculo para el incremento del 2025, tercer año de vigencia.

Para el año 2025 se incrementará sobre los salarios vigentes al 31/12/2024 el 3%, de aplicación a todos los conceptos económicos y salariales del convenio, a excepción del Seguro Colectivo Art. 25º, dicho incremento será con carácter retroactivo al 01/01/2025, sirviendo las cantidades resultantes como base de cálculo para el incremento del próximo convenio.

Revisión Salarial: Al 31/12 de cada año, si entre el IPC real y el incremento pactado más un 1%, hubiese un exceso, se revisarán los conceptos económicos y salariales vigentes al 31/12 de cada año en un porcentaje igual al exceso hasta un máximo de 1%, sólo a efectos de actualización de la base de cálculo para la aplicación de los incrementos de los siguientes años.

Fórmula de Pago y Anticipo: El abono de la nómina y anticipos de la misma, se realizará por transferencia bancaria obligatoriamente, por lo que la persona trabajadora facilitará a la empresa el número de cuenta correspondiente.

Las empresas estarán obligadas a que el ingreso de la nómina, se realice dentro de los cinco días siguientes a su vencimiento.

La persona trabajadora tiene derecho a percibir sin que llegue el día señalado para el pago, un único anticipo a cuenta de lo ya trabajado.

Si alguna persona trabajadora no quiere que se le abone la nómina y/o anticipos por transferencia bancaria, deberá comunicarlo por escrito a la empresa, debiendo la empresa informar a la RLPT.

ARTÍCULO 8º.- ANTIGÜEDAD

Los aumentos por tiempo de servicio en la empresa, consistirán en el abono de bienes en la cuantía del 3%, siendo cinco el número máximo de bienes comenzando a contar dicha antigüedad:

A) Para las personas trabajadoras contratadas con anterioridad a la fecha de 1 de Enero de 1.981, comenzará a contar dicha antigüedad desde el momento de su ingreso en la empresa.

B) Para las personas trabajadoras contratadas con posterioridad a la fecha antes citada, comenzará a contar dicha antigüedad a partir de los 18 años para los Aprendices y Aspirantes.

C) A partir del 31-12-95 los próximos cómputos de antigüedad se cuantificará en trienios al 3%.

El número máximo entre trienios y bienes que pueden ser alcanzados será de cinco, es decir, el porcentaje máximo de antigüedad que podrá alcanzarse será del 15%.

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

ARTÍCULO 9º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a percibir cuatro pagas (Junio, Septiembre, Diciembre y Marzo), que consistirán en treinta días de salario Convenio más antigüedad y más antigüedad consolidada, en su caso, cada una de ellas. El abono de dichas pagas se hará efectivo el día 15 del mes en que se devengue su pago, o el día inmediatamente anterior si este fuera festivo.

ARTÍCULO 10º.- PLUS COMPENSATORIO

En aquellas empresas con más de 50 de trabajadores/ras, independientemente del número de estos en cada centro de trabajo, se crea un plus compensatorio, abonable en 12 mensualidades, que garantiza la capacidad económica de los trabajadores de estas,

en atención a los incrementos salariales pactados, cuya cuantía asciende a 100,61€ mensuales

ARTÍCULO 11º.- PRENDAS DE TRABAJO

Las empresas que exijan a sus trabajadores/ras que lleven prendas determinadas quedarán obligadas a proporcionarles dichas prendas cada seis meses, las cuales pasarán a propiedad de las personas trabajadoras transcurrido dicho tiempo.

Para las personas trabajadoras de carga, descarga y almacén u otros trabajos análogos, se les proveerá de prendas adecuadas para la realización de dichos trabajos. Las empresas que incumplieran lo anteriormente dispuesto, quedarán obligadas a retribuir a las personas trabajadoras con 94,61 € semestrales.

ARTÍCULO 12º.- HERRAMIENTAS

Las empresas vendrán obligadas a facilitar las herramientas propias de su función específica a las personas trabajadoras, reponiéndolas cuando sufran deterioro o pérdidas.

ARTÍCULO 13º.- DIETAS

En los desplazamientos que en razón de su trabajo tuvieran que efectuar las personas trabajadoras fuera del radio de la propia población se les abonarán 18,61€ cuando tenga que efectuar una sola comida y 37,07€ cuando tengan que realizar las dos comidas.

Igualmente tendrá derecho a que le abonen el importe de la dieta, cuando por la misma circunstancia que en el caso anterior, por razón de trabajo, se vuelva una hora y media después del horario máximo de cierre del comercio.

También el/la trabajador/ra que por desplazamiento ocupe la jornada de mañana o tarde y no tenga derecho a dieta por comida, percibirá la cantidad de 10,15€ diarias.

ARTÍCULO 14º.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Mediante acuerdo entre los representantes de las personas trabajadoras y la empresa se determinará el recargo con que se retribuirán las horas extras, sin que el valor de las mismas sea inferior al valor de la hora ordinaria, efectuándose el cálculo de esta última conforme a la siguiente fórmula:

$$\text{V.H.O.} = \frac{365 - (\text{VACAC.} + \text{DOMING} + \text{FESTIVOS}) \times 6}{52} + \frac{\text{CVP}}{52}$$

Para obtener el número de horas extras trabajadas en el mes se computará todo el tiempo que la persona trabajadora desempeñe su trabajo después de finalizada su jornada laboral.

ARTÍCULO 15º.- QUEBRANTO DE MONEDA

Los/as Auxiliares de Caja y Cajeros/ras, percibirán la cantidad de 44,52 € mensuales en concepto de Quebranto de Moneda, excluyéndose su pago en las pagas extraordinarias, así como durante el periodo de vacaciones.

ASPECTOS SOCIALES, JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS

ARTÍCULO 16º.- JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo, será de cuarenta horas semanales en horarios de mañana y tarde. Teniendo como horario máximo de finalización de la misma el siguiente:

- Durante los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre, la jornada no podrá exceder de las 21'30 horas.
- Durante el resto del año, la jornada no podrá exceder de las 21,00 horas.

Para aquellas empresas que posean talleres autónomos independientes de un establecimiento mercantil y para el personal que dependa de dichos talleres autónomos, tendrá durante el tiempo comprendido entre el 1 de Junio y el 30 de Septiembre horario en jornada continuada de 8 a 15 horas toda la semana.

Control Horario: De conformidad con lo establecido en el artículo 34.9 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en redacción dada por el artículo 10 del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 35.5 ET, las empresas incluidas dentro del ámbito de este Convenio deberán implantar un sistema fiable de control o verificación de la jornada efectivamente realizada por las personas trabajadoras a través de la negociación con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT).

En cualquier caso, dicho sistema deberá aportar las garantías de autenticidad necesarias, recogiendo datos objetivos y fácilmente verificables por la persona trabajadora, la RLPT y la Inspección de Trabajo e incluirá un resumen escrito del registro de la jornada diaria efectivamente desempeñada, por periodos regulares no superiores a un mes, en el que conste el detalle del horario concreto de inicio y finalización de la misma. Este resumen se deberá facilitar a las personas trabajadoras y a la RLPT.

ARTÍCULO 17º.- JORNADAS ESPECIALES TARDE DEL SABADO

En aquellas empresas con más de 50 trabajadores/ras, independientemente del número de estos en cada centro de trabajo, la jornada ordinaria de los sábados se terminará a las 13'30 horas.

De forma voluntaria, por parte de las personas trabajadoras, se trabajará las tardes de los sábados que, desde la firma del presente convenio, y hasta el 31/12/2025 aparecieran en el calendario laboral.

La compensación de las tardes de los sábados será:

- Un día de descanso por cada tarde del sábado trabajado, en el mes siguiente.
- Acumulándose todos los días en un periodo, a opción del trabajador, siendo de mutuo acuerdo la fecha del disfrute.
- Acumulando todos los días en el periodo de vacaciones que el trabajador solicite.
- Para el caso de que la empresa no cumpliera lo establecido en el apartado 1º y no se haya optado por el descanso acumulado, se abonará al trabajador/ra obligatoriamente 26,21 Euros, por cada tarde del sábado trabajado, en la nómina del mes siguiente.
- Un sábado será compensado con el disfrute bien del puente de Semana Santa, o bien de cualquier otro puente del año, el cual tendrá la misma duración, y se disfrutará con las mismas condiciones que el primero. La elección de los citados puentes se realizará, en función de un régimen de turnos, mediante acuerdo entre representantes de los trabajadores y la empresa. En ningún caso, se podrá trasladar las horas de los días de trabajo del puente elegido a otros días.

6- La tarde del sábado anterior a la fiesta principal de la población se compensará con el sábado de la semana de la Fiesta principal de la población.

ARTÍCULO 18º.- VACACIONES

Las vacaciones anuales retribuidas serán de treinta días naturales, pudiéndose fraccionar su disfrute en dos periodos, 9 días en invierno y 21 días en verano, a disfrutar estos últimos entre el 15 de junio y el 30 de septiembre. Igualmente, las vacaciones comenzarán una vez se haya disfrutado del descanso semanal legalmente establecido. Dichas vacaciones se abonarán con la media de lo percibido en los noventa días anteriores, excluyendo lo percibido por pagas extras y quebranto de moneda, no pudiendo ser inferior en ningún caso a la retribución que corresponda con arreglo al salario convenio más antigüedad.

En el supuesto que las vacaciones no sean fraccionadas, las empresas, junto con los representantes de los trabajadores/ras, programarán las vacaciones de forma que su plantilla las disfruten al menos el 50% de la misma, durante los meses de Junio a Septiembre y el otro 50%, deberá tener preferencia a disfrutarla en el mismo periodo del año siguiente.

Cuando el periodo 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 periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del E.T., 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 periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural 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.

Los días festivos oficiales que coincidan con las vacaciones anuales, no se contarán como parte de las vacaciones; es decir tendrán un día más de vacaciones por cada festivo que coincida en su/s periodo/s vacacional/es.

ARTÍCULO 19º.- LICENCIAS RETRIBUIDAS

Las personas trabajadoras incluidas en este Convenio tendrán derecho a las siguientes licencias retribuidas:

- Matrimonio del trabajador/ra, 20 días naturales para todas las personas trabajadoras que lleven más de seis meses en la empresa. Y para las que lleven menos de este periodo, 15 días naturales.
- Fallecimiento de padres/madres políticas, abuelos/as y hermanos/as: dos días laborables.
- Fallecimiento de padres/madres, cónyuge, hijos/as: tres días laborables, prorrogables hasta cinco en casos excepcionales necesarios.
- Enfermedad grave o accidente, hospitalización, intervenciones quirúrgicas con o sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado por consanguinidad, cónyuges y parejas de hecho, a justificar médicamente: de dos a cinco días laborables, según las necesidades.
- Los/as Aprendices menores de edad y debidamente justificados, tendrán derecho a una hora y media de permiso diario para asistir a estudios o cursillos relacionados o no con su actividad laboral.
- Igualmente se tendrá derecho sin discriminación de categoría, a una licencia anual de 3 días laborables y retribuidos de asuntos propios. La petición de dichos días, no se podrá realizar durante los 10 primeros días de rebajas, ni en las siguientes fechas: 24, 26 y 31 de diciembre y 2 y 5 de enero. Esta concesión tendrá en consideración las necesidades organizativas de la empresa, relativas al número de personas, que puedan coincidir en los mismos días.
- Por traslado del domicilio habitual: Dos días laborables.

Las anteriores licencias, en los casos en que proceda, se entenderán aplicables a las parejas de hecho legalmente reconocidas.

En los supuestos del apartado D) que exceda de los días laborables antes citados, podrá trasladarse el permiso anual a la fecha indicada, también podrán disfrutarse dichos días laborables de forma no continuada, siempre que perviva la causa que determina su concesión.

En los supuestos y causas no previstas en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, siendo las mismas días laborables.

ARTÍCULO 20º.- EXCEDENCIAS

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

La persona trabajadora 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 ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario/a, 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 oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una

familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

ARTÍCULO 21º.- ACCIDENTE O ENFERMEDAD

Las empresas completarán hasta el 100% del salario real en los supuestos de enfermedad o accidente desde el primer día, sobre la percepción que en cada caso corresponda con cargo a la Seguridad Social.

ARTÍCULO 22º.- AYUDA A HIJOS/AS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL

Toda persona trabajadora que tenga hijos/as con discapacidad intelectual y cómo tales los tenga reconocidos/as en la Seguridad Social, recibirá una ayuda de 80,28€/mes, por cada hijo/hija en tales condiciones.

ARTÍCULO 23º.- PREMIO DE PERMANENCIA

Para premiar la fidelidad y permanencia de las personas trabajadoras en las empresas, se pacta que aquellas personas trabajadoras que cesen voluntariamente en las mismas, con edad comprendida entre los 60 y 65 años, tendrán derecho a percibir una indemnización en los siguientes términos:

- Cuando lleve de 10 a 15 años en la empresa, el importe de 5 mensualidades.
- Cuando lleve de 16 a 20 años de servicio en la empresa, el importe de 6 mensualidades.
- Cuando lleve más de 20 años de servicio en la empresa, el importe de 7 mensualidades.

No percibirán las indemnizaciones pactadas aquellas personas trabajadoras que cesen en las empresas por motivos de despidos o causas objetivas.

Las partes acuerdan expresamente que las indemnizaciones pactadas nacen exclusivamente como consecuencia de la extinción de la relación laboral, y que no tienen en ningún caso el carácter de complemento de pensión que en su caso le pueda corresponder al trabajador/ra de la Seguridad Social, ni la naturaleza de mejora voluntaria de las prestaciones públicas, ni suponen compromiso de pensión de clase alguna.

ARTÍCULO 24º.- JUBILACIÓN ANTICIPADA Y JUBILACIÓN PARCIAL

Las empresas se comprometen a facilitar la jubilación anticipada y parcial de la persona trabajadora. Para ello, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Ley 5/2013 de 15 de marzo y al RD Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Partiendo de dicha regulación Legal, las empresas se comprometen a facilitar a aquellas personas trabajadoras que no hayan alcanzado la edad de jubilación, todas las formalidades que conduzcan a la realización del correspondiente contrato de relevo, previa negociación y acuerdo entre empresa y trabajador/ra sobre las condiciones de prestación del trabajo a partir de ese momento.

ARTÍCULO 25º.- PÓLIZAS DE SEGURO

A partir del 01/01/2024 y para el resto de la vigencia del Convenio, las empresas abonarán un Seguro que cubrirá las siguientes indemnizaciones, cuyos importes corresponderán a la aplicación del 6%, sobre las últimas cuantías del año 2020:

- Muerte natural:8.232,19 Euros.
- Invalidez Absoluta por cualquier causa:8.232,19 Euros.
- Muerte por accidente de trabajo:16.464,35 Euros.
- Muerte por accidente de circulación:24.696,56 Euros.
- Invalidez Permanente Total por cualquier causa:8.232,19 Euros.

En caso de incumplimiento por parte de alguna empresa de la suscripción de dicha póliza, las mismas se harán responsables del abono de las indemnizaciones citadas al trabajador/ra en todo caso.

ARTÍCULO 26º.- DESCANSO POR MATERNIDAD/ PATERNIDAD

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

Las personas trabajadoras disfrutarán de un permiso por nacimiento de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo. El tiempo de este permiso será a elección de la persona trabajadora, siempre que al menos seis semanas sean disfrutadas inmediatamente después del parto.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo de los progenitores durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado.

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

Desde la reincorporación de la persona trabajadora a su centro de trabajo hasta el día en el que el lactante cumple nueve meses de edad, madre o padre pueden hacer uso del permiso de 1 hora de lactancia, optando a su elección por una de las siguientes posibilidades:

- a) Ausentarse una hora diaria de su puesto de trabajo.
- b) Incorporarse a su puesto media hora después del inicio de su jornada de trabajo y ausentarse media hora antes de la finalización de la misma.
- c) Acumular el permiso de lactancia de 1 hora diaria, en jornadas de trabajo. En tal caso, se procederá de la siguiente forma:

1. Se cuenta 1 hora diaria, por cada día efectivo de trabajo, desde que la persona trabajadora se reincorpora tras las licencias de maternidad/paternidad y hasta los nueve meses de edad del lactante.

2. La suma total de las horas de lactancia resultante, se divide entre el número de horas que tiene como jornada ordinaria diaria y el resultado dará el número

de días laborables que la persona trabajadora disfrutará como permiso de lactancia acumulada.

Las vacaciones pendientes de disfrutar del año anterior por cualquier baja relacionada con el embarazo, su disfrute podrá realizarse a continuación de la reincorporación de la licencia de nacimiento o tras los días de lactancia acumulada, sin que ello pueda suponer merma alguna en el número de horas de lactancia.

Las personas trabajadoras que tengan a su cuidado directo algún menor de doce años, a un discapacitado físico o intelectual o un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a:

- 1.- una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
- 2.- la concreción horaria y la determinación de la cuantía de la reducción de jornada, será potestad de la persona trabajadora, siempre que esté dentro de su jornada ordinaria.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración máxima de tres años para atender al cuidado de cada hijo, teniendo derecho a la reserva del mismo puesto de trabajo, durante el primer año de la excedencia o si se disfruta de forma continuada o fraccionada.

En todo lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el Art. 37 del ET.

ARTÍCULO 27º.- MANTENIMIENTO DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Todas las bajas por jubilación, fallecimiento, excedencia, que superen el año e incapacidades que no permitan a la persona trabajadora seguir en el puesto de trabajo, se cubrirán por trabajadores/ras en nueva contratación, teniendo preferencia aquellos/as que habitualmente hayan trabajado por temporadas en dicha Empresa.

El empresario/a que no pueda contratar, en los casos indicados en el apartado anterior, a un nuevo trabajador/ra, vendrá obligado a comunicar el porqué de la imposibilidad a los trabajadores/ras y a sus representantes.

ARTÍCULO 28º.- FALTAS AL TRABAJO CON JUSTIFICANTE MÉDICO Y POR SITUACIONES DE IT POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE

Con independencia a su duración, todas ellas se considerarán ausencias justificadas y en consecuencia no será causa de despido ni sanción de ningún tipo.

La falta al trabajo con justificante de haber estado en el médico, no generará derecho a percibir el salario de ese día o de las horas que haya faltado.

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

ARTÍCULO 29º

Al personal con contratos firmados con anterioridad a la firma del presente convenio, les será de aplicación la fórmula de promoción por la categoría/puesto que se venía aplicando del anterior convenio, hasta que hayan consolidado la siguiente promoción.

A) Los/as aprendices que, finalizado el contrato de aprendizaje, continúen trabajando en la empresa, pasarán al puesto/categoría de ayudante.

B) Todo Ayudante que lleve 3 años en dicho puesto y empresa pasará al puesto/categoría de Dependiente Nivel 2.

C) Todo Auxiliar Administrativo/a que lleve 4 años en dicho puesto y empresa, pasará a la de Oficial Administrativo/a. Cuando no existan vacantes de dicha categoría, se le retribuirá con el salario de Oficial Administrativo/a.

D) Auxiliares de Caja Nivel 1 que lleven 3 años en dicho puesto y empresa, se les retribuirá con el sueldo de Dependiente/a Nivel 1.

E) Al Dependiente/a Mayor, se le retribuirá con el salario de Dependiente/a Nivel 1, aumentado en un 10%.

F) El/la Mozo/a a los 3 años en dicho puesto y empresa ascenderá a Mozo/a Especializado/a.

G) El/la Mozo/a Especializado/a se le asimilará económicamente al Ayudante.

H) Transcurrido otros 3 años desde la fecha de asimilación a efectos económicos del/la Mozo/a Especializado/a a Ayudante, se le asimilará económicamente al Dependiente/a Nivel 2.

I) El/la Auxiliar de Caja Nivel 2 que lleve más de 4 años en dicho puesto y empresa, se le asimilará económicamente a Dependiente/a Nivel 2.

J) El/la Contable, a los 4 años en dicho puesto y empresa, se le asimilará económicamente al Jefe/a de Sección Administrativo/a.

K) El/la Oficial Administrativo/a, a los 4 años en dicho puesto y empresa, tendrá un incremento de 12,69 € mensuales.

L) Por cada cinco Dependientes/as, sean del nivel que sean, en cada centro de trabajo habrá un/una Dependiente/a Mayor, elegido por la empresa.

M) El Auxiliar de Caja Nivel 3, a los 2 años en dicho puesto y empresa, ascenderá a Auxiliar de Caja Nivel 2.

ARTÍCULO 30º.- CONTRATACIÓN

El contrato de trabajo en el sector del ámbito funcional de este convenio colectivo se presupone formalizado como indefinido.

Si durante la vigencia de este convenio, la legislación laboral afectara al redactado actual del Art. 12 del ET, es decir, a la regulación de los contratos por tiempo determinado, la Comisión Negociadora se convocará a solicitud de cualquiera de las partes, para reactivar los límites a la contratación temporal que, hasta el convenio anterior, se regulaban en el art. 30.

DURACIÓN CONTRATO EVENTUAL: El contrato eventual por circunstancias de la producción podrá tener una duración máxima de 12 meses.

30.1. CONTRATO PARA LA FORMACIÓN EN ALTERNANCIA Y PARA LA PRÁCTICA PROFESIONAL: Se estará a lo establecido en el Art. 11 del ET y la retribución para los contratos formativos en alternancia será para el primer año del 85% y para el segundo año del 90% de la retribución de la categoría/puesto que ostente.

Los contratos para la práctica profesional tendrán una retribución del 90% de la categoría profesional que ostente.

30.2. CONTRATO INDEFINIDO A TIEMPO PARCIAL: Los contratos que se realizan, bajo esta modalidad, por las empresas del sector, deberán efectuarse por un mínimo de 4 horas diarias, cuya prestación se realizará de forma continuada y serán retribuidos por todos los conceptos económicos contenidos en el presente convenio en forma proporcional al tiempo efectivamente trabajado, excepto los que tengan la consideración de suplidos que lo percibirán íntegramente en su cuantía diaria o mensual, con independencia del número de horas que realicen. El cálculo del salario base de estos contratos se hará por hora efectivamente trabajada, tomando como base de cálculo el valor de la hora ordinaria establecido para los/as trabajadores a tiempo completo de igual función y categoría.

El personal indefinido a tiempo parcial, que esté por debajo de 25 horas semanales, siempre tendrá prioridad para incrementar su jornada hasta consolidar dicha jornada semanal, cubriendo las vacantes definitivas que se produzcan o puestos de nueva creación.

Los/as trabajadores/ras a tiempo parcial, no podrán realizar horas extraordinarias, salvo para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Horas Complementarias: Los contratos a tiempo parcial de duración indefinida, podrán realizar horas complementarias, cuando así lo hubieran pactado expresamente y sin que puedan exceder del 15 por ciento de las horas ordinarias de trabajo, objeto del contrato.

Las horas complementarias cuya realización se repita, se consolidarán como ampliación de la jornada parcial, en el 50% de la media de las horas realizadas en los 3 años anteriores y siempre que voluntariamente el/la trabajador/ra lo acepte.

30.3. CONTRATO FIJO DISCONTINUO: El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

El contrato fijo discontinuo se deberá realizar por un periodo de trabajo no inferior a 150 días al año, a excepción de aquellos establecimientos cuya actividad sea inferior a ese período y por tanto el periodo mínimo será el que el establecimiento esté abierto. Los periodos de llamamiento mínimo y continuado se concentrarán principalmente en dos periodos:

Verano y navidad, asumiendo las partes que el periodo de navidad se desarrolla de manera continuada, pero en dos años naturales distintos.

El periodo mínimo de actividad incluirá el periodo de prestación del servicio y las vacaciones que el mismo genere.

El llamamiento deberá realizarse de forma fehaciente por escrito, dejando constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su reincorporación y con una antelación mínima de 7 días. De no producirse en este plazo, la no personación de la persona trabajadora no conllevará la renuncia a la relación laboral, ni la cesión de su puesto en la preferencia para futuros llamamientos.

El llamamiento e interrupción se realizará por estricto orden de antigüedad en la sección y puesto/categoría del centro de trabajo al que esté adscrito, el personal fijo discontinuo de mayor antigüedad será el primero en reincorporarse y el último en terminar.

Los llamamientos que se pudieran realizar fuera del periodo mínimo de actividad garantizado, tendrán carácter voluntario para la persona trabajadora fija discontinua y no tendrá ninguna repercusión negativa para el trabajador/ra, no conllevará la renuncia a la relación laboral, ni la cesión de su puesto en la preferencia para futuros llamamientos.

Las personas contratadas bajo esta modalidad tendrán preferencia a ocupar vacantes existentes o de nueva creación como fijos ordinarios.

Teniendo en cuenta la especial relación entre los volúmenes de negocio en el sector de comercio textil en la provincia de Cádiz y la estacionalidad turística se autoriza por el presente convenio, la utilización de la figura de los fijos/as discontinuos/as a tiempo parcial.

La jornada de las personas fijas discontinuas a tiempo parcial no podrá ser inferior a 20 horas semanales. Si la distribución de la jornada de ese contrato se hiciera en 5 días o más, la jornada diaria tendrá que ser continuada.

Estas personas trabajadoras tendrán el mismo derecho de ampliación de jornada por aplicación de la consolidación de las horas complementarias, del personal contratado a tiempo parcial y tendrán preferencia para cubrir puestos de fijos discontinuos a jornada completa.

Todo lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto en el Art. 16 del ET

Para aquellos contratos fijos discontinuos a tiempo parcial, que estén vigentes y existieran antes de la reforma R Decreto Ley 32/2021 de 28 diciembre, las empresas deberán ir adaptándolos, en la medida de lo posible, a lo establecido en este artículo.

30.4. CONTRATO DE RELEVO: El contrato de Relevo se aplicará cuando la persona trabajadora que lo solicite reúna los requisitos generales para tener derecho a la pensión contributiva de la Seguridad Social, pudiendo reducir su jornada de trabajo y de su salario entre un mínimo del 25% y un máximo de 85 % de aquellos. En este caso, la empresa está obligada a contratar a otra persona trabajadora simultáneamente en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, mediante un contrato a tiempo parcial a fin de cubrir como mínimo la jornada de trabajo del que sustituye. Todo ello de conformidad del artículo 12 del E.T., Real Decreto-Ley 27/2011 de 1 de agosto.

ARTÍCULO 31º.- SEGURIDAD E HIGIENE

La representación legal de las personas trabajadoras (RLPT), junto con los empresarios, velarán para que se cumplan todas las disposiciones legales en materia de Seguridad e Higiene, y de forma específica la Ley de Prevención de Riesgos Laborales vigente, así como a los reglamentos que la desarrollan.

En las empresas de más de 50 trabajadores/ras acogidas a este convenio se constituirá una Comisión Paritaria de Seguridad y Salud provincial que estará integrada por representantes de la empresa y representantes de los/as trabajadores/ras en igual número, el cual será un órgano colegiado.

Cuando una empresa tenga designado un Delegado/a de Prevención para diferentes centros de trabajo y el mismo tenga que desplazarse para desarrollar las funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo en su propio vehículo, percibirá la cantidad de 0,23 euros por kilómetro para toda la vigencia del convenio.

Las empresas vinculadas por el presente Convenio facilitarán los medios necesarios para que a todas las personas trabajadoras se le practique un reconocimiento médico anual por los servicios médicos oficiales o mutuas patronales.

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

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

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

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

Las empresas están obligadas a realizar un reconocimiento médico específico y acorde a las características del puesto de trabajo, a todas las personas trabajadoras cada año, el gasto de los mismos correrá a cargo de la empresa. Se adoptarán las medidas necesarias para garantizar que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse, de forma que garanticen la seguridad y la salud de las personas trabajadoras al utilizarlos.

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

Las empresas deberán proporcionar a las personas trabajadoras equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

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

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

Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a las personas trabajadoras afectadas.

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

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

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

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

ARTÍCULO 32º.- COMITÉS DE EMPRESA/DELEGADOS/AS DE PERSONAL Y CUESTIONES SINDICALES

Sin perjuicio de los derechos y facultades reconocidos por las Leyes, se reconocen a los Comités de Empresas o Delegados/as de Personal, las siguientes funciones:

- A) Anualmente, conocer y tener a su disposición el Balance y las Cuentas de Resultados.
- B) Con carácter previo, ser informado por la Dirección de la Empresa, sobre la reestructuración de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada.

C) Ser informado igualmente sobre la implantación de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

D) La Empresa facilitará al Comité de Empresa o Delegado/a de Personal el modelo o modelos de contratos de trabajo que habitualmente utilice.

E) Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial supuestos de despidos, deberán ser informados por la Dirección.

F) Ejercer una labor de vigilancia sobre el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de seguridad social, así como las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

G) El Comité velará no solo porque en los procesos de selección del personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de la no discriminación, igualdad de sexos y fomento de una política racional de empleo.

El Comité o Delegados/as de personal, tendrá las siguientes garantías:

1.- Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente de su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del/la trabajador/ra en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuesta falta grave o muy grave obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, a parte del interesado, el Comité de Empresa o restantes delegados/as de personal o el/la delegado/a del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

2.- Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto a los demás trabajadores/ras, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

3.- No podrán ser discriminados en su promoción económica profesional al por causas o en razón del desempeño de su representación.

4.- Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

5.- Dispondrán de 30 horas mensuales acumulables individualmente. Los/as delegados/as de personal o miembros del comité de empresa designados para formar parte de la comisión negociadora del convenio, dispondrán de 35 horas mensuales, no computándose dentro del máximo de estas 35 horas el exceso que sobre el mismo se produzca, con motivo de la designación como componente de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo en el que se vea afectado.

La acumulación del crédito sindical, será como sigue:

a) Empresas que tengan 3 delegados/as de personal, o comités, podrán cederse parte o la totalidad de su crédito individual entre ellos.

b) Empresas que tengan un solo delegado/a y cuando no haya previsto la acumulación individual, en ese supuesto si un mes no dispusieran del total de las horas mensuales previstas, podrá disponer en el mes siguiente de las horas no utilizadas en el mes anterior.

c) El caso anterior solamente podrá aplicarse dos veces al año.

ARTÍCULO 33º.- CUESTIONES SINDICALES

A efectos de realizar la recaudación de las cuotas sindicales, las empresas están obligadas a descontar de la nómina la cuota sindical, previa solicitud por escrito del trabajador/ra, pasando su importe a la Central Sindical que la persona trabajadora indique.

Las empresas reconocen el derecho de los/as trabajadores/ras a celebrar asambleas dentro de los locales de la empresa, siempre fuera de horas de trabajo.

La representación legal de las personas trabajadoras estará obligada a mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, el mayor sigilo profesional.

Podrá solicitar la situación de excedencia aquella persona trabajadora en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, permaneciendo en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicitase en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. La persona trabajadora que hubiese sido contratado para sustituir al excedente mientras permaneciera en tal situación, al incorporarse éste, causará baja en la empresa.

ARTÍCULO 34º.- FORMACIÓN PROFESIONAL

Las empresas con más de diez trabajadores/ras facilitarán que una persona trabajadora al año pueda disfrutar de 15 horas retribuidas para la Formación Profesional, siempre que lo justifique.

Formación Continua: Las partes firmantes asumen el contenido integro del Acuerdo Nacional de Formación Continua, declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo.

Queda facultada la Comisión Mixta para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias conducentes a la aplicación de dicho acuerdo.

ARTÍCULO 35º.- CLÁUSULA DE DESCUELGO

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este Convenio, no serán de obligada aplicación a aquellas empresas que acrediten objetivamente pérdidas mantenidas en los dos ejercicios contables anteriores a los que se pretenda implantar esta medida.

Igualmente, se tendrán en cuenta las previsiones para el año siguiente, en las que se contemplará la evolución de mantenimiento del nivel de empleo.

Para valorar esta situación, se tomará en consideración circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas, y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

Las empresas en las que, a su juicio concurran las circunstancias expresadas, comunicará a la Comisión Paritaria de seguimiento del Convenio, su deseo de acogerse al procedimiento regulado en esta cláusula. En dicha petición, se aportarán todos los datos necesarios para que la Comisión de seguimiento pueda valorar la petición.

La Comisión se reunirá en un plazo máximo de 20 días a partir de la recepción de la comunicación para dilucidar la procedencia o no, de la aplicación de esta cláusula.

No podrán hacer uso de la cláusula de inaplicación (descuelgue) aquellas empresas que la hayan utilizado dos años consecutivos o cuatro alternos, salvo autorización expresa de la Comisión Paritaria de interpretación del Convenio.

Los acuerdos de la Comisión serán adoptados por mayoría.

ARTÍCULO 36.- CUOTA DE RESERVA Y MEDIDAS ALTERNATIVAS (LISMI)

El 2% del personal de la plantilla de las empresas con más de 50 trabajadores/as, será cubierto por personal con alguna discapacidad según la legislación vigente. Solamente podrá sustituirse esta obligación por las medidas alternativas que establece la normativa vigente, en el caso que, para cubrir este porcentaje de la plantilla, no haya presentado ningún candidato/a con discapacidad, adecuado/a al puesto de trabajo. Previo informe del/la Delegado/a de Prevención.

DISPOSICIONES ADICIONALES VARIAS

A.- En todo lo relativo al principio de Igualdad de trato y oportunidades; así como para prevenir y tratar el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo se estará a lo dispuesto en Ley Orgánica 3/2007, Arts. 43, 46 y 48 y al contenido del Capítulo IV Igualdad efectiva entre mujeres y hombres del AMAC.

- De conformidad con la Ley orgánica 3/ 2007 sobre igualdad efectiva entre hombres y mujeres, especialmente con las acciones recogidas en el artículo 43 sobre promoción de la igualdad en la negociación colectiva y en el Art. 45 sobre elaboración y aplicación de planes de igualdad, ambas partes acuerdan:

- Favorecer la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo, con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas. A este respecto, la Comisión Paritaria del Convenio, impulsará y desarrollará cuando fuera preciso para cumplir lo regulado en el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, con el fin de orientar a las empresas y trabajadores/as que lo demanden sobre los principios generales de aplicación de la Ley de Igualdad.

- Asimismo, las Organizaciones firmantes del Convenio declaran que el principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, se lleva y se llevará a efecto en el acceso al empleo, en la formación en la empresa, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retribuidas.

Entre las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres se encuentra:

- El acceso al empleo: Nadie podrá ser discriminado directa o indirectamente por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, o cualquier otra condición o circunstancias personal o social en el acceso al trabajo.

- Retribución: Para un mismo trabajo y/o un trabajo al que se atribuye un mismo valor no existirá discriminación, directa o indirecta por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución. En la fijación de los niveles retributivos, tablas salariales y determinación de Complementos Salariales y extra salariales velarán especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de sexo. Se establecerán medidas para reducir la brecha salarial atendiendo especialmente al abono de complementos o cualquier percepción económica y compensación de los grupos profesionales para evitar discriminaciones por género.

La empresa y las personas trabajadoras asumen como propio los principios de no discriminación e igualdad de trato a las personas LGTBI, evitando toda conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y la dignidad personal.

B.- En relación al acoso Sexual por razón de sexo, de conformidad con lo estipulado en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, se desarrollarán iniciativas generales de actuación y recomendaciones para evitar prácticas de violencia y acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo dentro del ámbito de aplicación de este Convenio. Impulsarán la prevención y actuarán contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo. En el ámbito de la formación y mediante campañas informativas.

Violencia de Género

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

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

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

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

C) Planes de Igualdad: Las empresas con más de 50 personas trabajadoras comprendidas en el ámbito de aplicación de este convenio se comprometen a la negociación de un Plan de Igualdad, en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, y como muestra del compromiso permanente con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, debiendo ser éste acordado con la representación legal de las personas trabajadoras. Igualmente, en aquellas empresas de menos de 50 personas trabajadoras deberán implantarse medidas que contribuyan a la igualdad que deberán ser acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiere.

Con objeto de cumplir estos compromisos y hacer un seguimiento de estas medidas, en las empresas de más de 50 personas trabajadoras, se creará una

“Comisión Paritaria de Igualdad” en el seno de cada empresa, que será la encargada de realizar el diagnóstico de situación y su derivado Plan de Igualdad y/o medida a adoptar. Asimismo, esta Comisión establecerá el procedimiento para la elaboración, evaluación y cumplimiento del citado Plan. En el plazo máximo de 3 meses desde la firma del convenio, deberán elaborarse el diagnóstico y la empresa facilitará los medios y la información necesaria para su realización debiendo, estos datos, estar desagregados por sexo. El Plan de Igualdad contemplará las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Igualmente se creará una “Comisión Paritaria Sectorial de Igualdad” integrada por las organizaciones firmantes de este convenio donde se hará un seguimiento de lo dispuesto en esta cláusula para lo cual las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio deberán presentar ante esta Comisión en el plazo de un mes desde su aprobación el plan de igualdad y/o cuantas medidas se hayan adoptado para fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.”

D) Los atrasos correspondientes al 2023, primer año de vigencia, se abonarán como fecha tope al 30/09/2023, con independencia de la fecha de publicación del convenio en el BOP.

E) Las empresas que hayan estado abonando a las personas trabajadoras alguna cantidad a cuenta de convenio, no podrán compensar, ni absorber, ni reclamar dichas cantidades.

F) Desaparecen del Convenio por desuso las categorías de Ascensorista; Telefonista; Empaquetador/ra; Capataz; Ayudante de Montaje y todas las contenidas en el Grupo V del Personal Subalterno, desapareciendo, por tanto, el Grupo V.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA: La Clasificación Profesional ha sido sustituida por una nueva nomenclatura basada en niveles y no en edades:

AUXILIAR DE CAJA NIVEL 3, antes era Auxiliar de Caja de 20 a 22 años.

AUXILIAR DE CAJA NIVEL 2, antes era Auxiliar de Caja de 22 a 25 años.

AUXILIAR DE CAJA NIVEL 1, antes era Auxiliar de Caja de más de 25 años.

DEPENDIENTE NIVEL 2, antes era Dependiente de 22 a 25 años.

DEPENDIENTE NIVEL 1, antes era Dependiente de más de 25 años.

SEGUNDA: La Revisión Salarial (Art. 7º) desplegará sus efectos siempre que el IPC real del año 2023, exceda del 5% y para el 2024 y 2025 exceda del 4% en cada año.

ANEXO I	
TABLA SALARIAL PROVISIONAL 2023	
(4% INCREMENTO)	
GRUPO I	
TITULADO/A GRADO SUPERIOR	1.599,29
TITULADO/A GRADO MEDIO	1.380,91
AYUDANTE TECNICO/A SANITARIO/A	1.238,11
GRUPO II	
DIRECTOR/A	1.745,18
JEFE/A DE DIVISIÓN	1.547,06
JEFE/A DE PERSONAL	1.526,61
JEFE/A DE COMPRAS	1.526,61
JEFE/A DE VENTAS	1.526,61
ENCARGADO/A GENERAL	1.526,61
JEFE/A DE SUCURSAL Y SUPERMERCADO	1.380,91
JEFE/A DE ALMACEN	1.380,91
JEFE/A DE GRUPO	1.308,22
JEFE/A DE SECCION MERCANTIL	1.257,16
ENCARGADO/A ESTABLECIMIENTO, VENDEDOR, COMPRADOR	1.257,16
INTERPRETE	1.200,95
PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO	
VIAJANTE	1.213,36
CORREDOR DE PLAZA	1.198,89
DEPENDIENTE/A NIVEL 1	1.171,74
DEPENDIENTE/A NIVEL 2	1.092,08
AYUDANTE	1.032,86
GRUPO III	
PERSONAL TECNICO NO TITULADO	
DIRECTOR/A	1.735,67
JEFE/A DE DIVISIÓN	1.563,24
JEFE/A ADMINISTRATIVO	1.424,57

SECRETARIO/A	1.181,47
CONTABLE	1.213,37
JEFE/A DE SECCION ADMINISTRATIVO	1.337,30
PERSONAL ADMINISTRATIVO	
CONTABLE, CAJERO/A, MECANÓGRAFO/A, TAQUÍGRAFO/A E IDIOMAS	1.213,40
OFICIAL ADMINISTRATIVO U OPERADOR DE MAQUINA	1.171,74
AUXILIAR ADMINISTRATIVO O PERFORISTA	1.032,78
AUX.DE CAJA NIVEL 3	973,44
AUX.DE CAJA NIVEL 2	1.017,99
AUX.DE CAJA NIVEL 1	1.062,60
GRUPO IV	
PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES	
JEFE/A DE SECCION DE SERVICIOS	1.308,22
DIBUJANTE	1.401,25
ESCAPARATISTA	1.337,27
DELINEANTE	1.106,98
VISITADOR/A	1.106,98
ROTULISTA	1.106,98
CORTADOR/A	1.198,89
AYUDANTE DE CORTADOR/A	1.092,30
JEFE/A DE TALLER	1.092,30
PERSONAL DE OFICIOS DE 1ª	1.171,72
PERSONAL DE OFICIOS DE 2ª	1.092,07
PERSONAL DE OFICIOS DE 3ª	1.032,81
MOZO/A ESPECIALIZADO/A	950,55
MOZO/A	918,23

CONCEPTOS ECONÓMICOS	
ARTÍCULO 10º PLUS COMPENSATORIO	100,61
ARTICULO 11º PRENDAS DE TRABAJO	94,61
ARTICULO 13º DIETAS	
Una comida	18,61
Dos Comidas	37,07
Desplazamiento jornada de mañana o tarde sin derecho a dieta	10,15
ARTICULO 15º QUEBRANTO DE MONEDA	44,52
ARTICULO 17.4 PLUS SABADOS TARDE	26,21
ARTICULO 22º AYUDA HIJOS/AS DISCAPACIDAD INTELECTUAL	80,28
ARTICULO 29º PUNTO K CLASIFICACION DEL PERSONAL	
Oficial Administrativo/a a los cuatro años de servicio	12,69

ANEXO II	
TABLA SALARIAL PROVISIONAL 2024	
(3% INCREMENTO)	
GRUPO I	
TITULADO/A GRADO SUPERIOR	1.647,27
TITULADO/A GRADO MEDIO	1.422,34
AYUDANTE TECNICO/A SANITARIO/A	1.275,25
GRUPO II	
DIRECTOR/A	1.797,54
JEFE/A DE DIVISIÓN	1.593,47
JEFE/A DE PERSONAL	1.572,41
JEFE/A DE COMPRAS	1.572,41
JEFE/A DE VENTAS	1.572,41
ENCARGADO/A GENERAL	1.572,41
JEFE/A DE SUCURSAL Y SUPERMERCADO	1.422,34
JEFE/A DE ALMACEN	1.422,34

JEFE/A DE GRUPO	1.347,47
JEFE/A DE SECCION MERCANTIL	1.294,87
ENCARGADO/AESTABLECIMIENTO, VENDEDOR, COMPRADOR	1.294,87
INTERPRETE	1.236,98
PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO	
VIAJANTE	1.249,76
CORREDOR DE PLAZA	1.234,86
DEPENDIENTE/A NIVEL 1	1.206,89
DEPENDIENTE/A NIVEL 2	1.124,84
AYUDANTE	1.063,85
GRUPO III PERSONAL TECNICO NO TITULADO	
DIRECTOR/A	1.787,74
JEFE/A DE DIVISIÓN	1.610,14
JEFE/A ADMINISTRATIVO	1.467,31
SECRETARIO/A	1.216,91
CONTABLE	1.249,77
JEFE/A DE SECCION ADMINISTRATIVO	1.377,42
PERSONAL ADMINISTRATIVO	
CONTABLE, CAJERO/A, MECANÓGRAFO/A, TAQUÍGRAFO/A E IDIOMAS	1.249,80
OFICIAL ADMINISTRATIVO U OPERADOR DE MAQUINA	1.206,89
AUXILIAR ADMINISTRATIVO O PERFORISTA	1.063,76
AUX.DE CAJA NIVEL 3	1.002,64
AUX.DE CAJA NIVEL 2	1.048,53
AUX.DE CAJA NIVEL 1	1.094,48
GRUPO IV PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES	
JEFE/A DE SECCION DE SERVICIOS	1.347,47
DIBUJANTE	1.443,29
ESCAPARATISTA	1.377,39
DELINIANTE	1.140,19
VISITADOR/A	1.140,19
ROTULISTA	1.140,19
CORTADOR/A	1.234,86
AYUDANTE DE CORTADOR/A	1.125,07
JEFE/A DE TALLER	1.125,07
PERSONAL DE OFICIOS DE 1ª	1.206,87
PERSONAL DE OFICIOS DE 2ª	1.124,83
PERSONAL DE OFICIOS DE 3ª	1.063,79
MOZO/A ESPECIALIZADO/A	979,07
MOZO/A	945,78

CONCEPTOS ECONÓMICOS	
ARTÍCULO 10º PLUS COMPENSATORIO	103,63
ARTICULO 11º PRENDAS DE TRABAJO	97,45
ARTICULO 13º DIETAS	
Una comida	19,17
Dos Comidas	38,18
Desplazamiento jornada de mañana o tarde sin derecho a dieta	10,45
ARTICULO 15º QUEBRANTO DE MONEDA	45,86
ARTICULO 17.4 PLUS SABADOS TARDE	27,00
ARTICULO 22º AYUDAHIJOS/AS DISCAPACIDAD INTELECTUAL	82,69
ARTICULO 29º PUNTO K CLASIFICACION DEL PERSONAL	
Oficial Administrativo/a a los cuatro años de servicio	13,07

ANEXO III TABLA SALARIAL PROVISIONAL 2025 (3% INCREMENTO)	
GRUPO I	
TITULADO/A GRADO SUPERIOR	1.696,69
TITULADO/A GRADO MEDIO	1.465,01
AYUDANTE TECNICO/A SANITARIO/A	1.313,51
GRUPO II	
DIRECTOR/A	1.851,47
JEFE/A DE DIVISIÓN	1.641,27
JEFE/A DE PERSONAL	1.619,58
JEFE/A DE COMPRAS	1.619,58
JEFE/A DE VENTAS	1.619,58
ENCARGADO/A GENERAL	1.619,58
JEFE/A DE SUCURSAL Y SUPERMERCADO	1.465,01
JEFE/A DE ALMACEN	1.465,01
JEFE/A DE GRUPO	1.387,89
JEFE/A DE SECCION MERCANTIL	1.333,72
ENCARGADO/AESTABLECIMIENTO, VENDEDOR, COMPRADOR	1.333,72
INTERPRETE	1.274,09
PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO	
VIAJANTE	1.287,25
CORREDOR DE PLAZA	1.271,91
DEPENDIENTE/A NIVEL 1	1.243,10
DEPENDIENTE/A NIVEL 2	1.158,59
AYUDANTE	1.095,77
GRUPO III PERSONAL TECNICO NO TITULADO	
DIRECTOR/A	1.841,37
JEFE/A DE DIVISIÓN	1.658,44
JEFE/A ADMINISTRATIVO	1.511,33
SECRETARIO/A	1.253,42
CONTABLE	1.287,26
JEFE/A DE SECCION ADMINISTRATIVO	1.418,74
PERSONAL ADMINISTRATIVO	
CONTABLE, CAJERO/A, MECANÓGRAFO/A, TAQUÍGRAFO/A E IDIOMAS	1.287,29
OFICIAL ADMINISTRATIVO U OPERADOR DE MAQUINA	1.243,10
AUXILIAR ADMINISTRATIVO O PERFORISTA	1.095,67
AUX.DE CAJA NIVEL 3	1.032,71
AUX.DE CAJA NIVEL 2	1.079,99
AUX.DE CAJA NIVEL 1	1.127,31
GRUPO IV PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES	
JEFE/A DE SECCION DE SERVICIOS	1.387,89
DIBUJANTE	1.486,59
ESCAPARATISTA	1.418,71
DELINIANTE	1.174,40
VISITADOR/A	1.174,40
ROTULISTA	1.174,40
CORTADOR/A	1.271,91
AYUDANTE DE CORTADOR/A	1.158,82
JEFE/A DE TALLER	1.158,82
PERSONAL DE OFICIOS DE 1ª	1.243,08
PERSONAL DE OFICIOS DE 2ª	1.158,57
PERSONAL DE OFICIOS DE 3ª	1.095,70
MOZO/A ESPECIALIZADO/A	1.008,44
MOZO/A	974,15

CONCEPTOS ECONÓMICOS

ARTÍCULO 10º PLUS COMPENSATORIO	106,74
ARTICULO 11º PRENDAS DE TRABAJO	100,37
ARTICULO 13º DIETAS	
Una comida	19,75
Dos Comidas	39,33
Desplazamiento jornada de mañana o tarde sin derecho a dieta	10,76
ARTICULO 15º QUEBRANTO DE MONEDA	47,24
ARTICULO 17.4 PLUS SABADOS TARDE	27,81
ARTICULO 22º AYUDA HIJOS/AS DISCAPACIDAD INTELECTUAL	85,17
ARTICULO 29º PUNTO K CLASIFICACION DEL PERSONAL	
Oficial Administrativo/a a los cuatro años de servicio	13,46

Firmas.

Nº 116.606

ADMINISTRACION LOCAL

AYUNTAMIENTO DE CHICLANA DE LA FRONTERA
ANUNCIO

Con fecha 17 de agosto de 2023, mediante acuerdo de la Junta de Gobierno Local, al punto 2.8, fueron aprobadas las Bases que han de regir la convocatoria para la provisión de 1 plaza de Animador/a Cultural, personal funcionario de carrera, mediante el sistema de concurso-oposición por turno libre, incluida en la Oferta de Empleo Público del año 2020, del siguiente del tenor literal:

«PRIMERA.- OBJETO DE LA CONVOCATORIA.

1.1.- Es objeto de las presentes bases la regulación del proceso de selección, mediante el sistema de concurso-oposición en turno libre, de una plaza de Animador/a Cultural, Grupo A, Subgrupo A2, Escala Administración Especial, Subescala Servicios Especiales, Categoría Técnico/a de Grado Medio, vacante en la Plantilla del personal funcionario de este Ayuntamiento, incluida en la Oferta de Empleo Público del año 2020, aprobada por la Junta de Gobierno Local el 15 de diciembre de 2020, al punto 2.9, y publicada en el BOP nº 245, de 28 de diciembre de 2020.

1.2.- Legislación aplicable.

Las presentes bases se regirán por lo dispuesto en la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones vigentes en materia de Régimen Local, Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración general del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local, el R.D. 364/1995, de 10 de marzo, y demás legislación aplicable; la Orden Ministerial PRE/1822/2006, de 9 de junio, en el que se establece los criterios generales para la adaptación de tiempos adicionales en los procesos selectivos para el acceso al empleo público de personas con discapacidad; así como la normativa específica que regula el acceso al empleo público prevista en el Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, así como el resto de legislación vigente que le sea de aplicación.

SEGUNDA.- REQUISITOS DE LAS PERSONAS ASPIRANTES.

Para participar en el proceso selectivo las personas aspirantes deberán reunir los siguientes requisitos:

- Tener la nacionalidad española, sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 57 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Tener cumplidos los dieciséis años de edad y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa.
- Estar en posesión del Título de Diplomado Universitario, Formación Profesional de tercer grado o equivalente, o estar en condiciones de obtenerlo a la finalización del plazo de solicitudes.
- Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas. En el supuesto de discapacidad deberá acreditarse la compatibilidad de ésta con el desempeño de las tareas de la plaza a la que se pretende acceder.
- No hallarse incurso en causa de incapacidad e incompatibilidad específica prevista en la legislación vigente.
- No haber sido separado/a mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas, ni hallarse inhabilitado/a para el desempeño de funciones públicas por sentencia judicial firme.

Todos los requisitos deberán poseerse en el momento de finalizar el plazo de presentación de solicitudes y mantenerlos durante el proceso selectivo.

En caso de titulaciones obtenidas en el extranjero, deberá hallarse en posesión de las credenciales que acrediten su homologación oficial; además, se adjuntará al título su traducción jurada.

TERCERA.- SOLICITUDES.

3.1.- FORMA: Quienes deseen tomar parte en este proceso de selección habrán de hacerlo constar en impreso normalizado, que les será facilitado al efecto por el Registro General del Excmo. Ayuntamiento de Chiclana de la Frontera o en la sede electrónica www.chiclana.es.

Igualmente, podrán instar la participación en el proceso selectivo mediante simple solicitud, con el contenido establecido en el Art. 66 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, indicando claramente la convocatoria en la que está interesado/a en participar; debiendo, además, formular declaración expresa de que reúne todos y cada uno de los requisitos y condiciones establecidos en la Base Segunda de la Convocatoria.

3.2.- DOCUMENTOS QUE DEBEN PRESENTARSE: Las solicitudes de participación deberán dirigirse al Excmo. Sr. Alcalde del Ayuntamiento de Chiclana de la Frontera. A la citada solicitud se acompañarán los siguientes documentos:

- Autoliquidación y resguardo acreditativo de los derechos de examen, que asciende a 25,00 euros.
- Documentación justificativa de los méritos alegados a valorar en la fase de concurso.

Forma de pago de los derechos de examen.

El ingreso de la tasa deberá efectuarse mediante autoliquidación, completando formulario en la página web www.chiclana.es, gestión y trámites, oficina virtual, pago de autoliquidaciones-recibos y en el apartado autoliquidaciones en entidades financieras. Seleccionar concepto “Tasa por expedición de documentos”, indicando NIF, nombre/apellidos e importe.

El abono podrá efectuarse:

- En los cajeros de la entidad “Unicaja Banco” y “Caixabank” con lector de código de barras, mediante tarjeta de crédito/débito.
- En efectivo, en horario de caja, en oficinas de la entidad “Unicaja Banco”.
- En la web antes mencionada, seleccionando “Pago con tarjeta de crédito”.
- En el registro del Ayuntamiento, a través de tarjeta de crédito/débito.

Sólo procederá la devolución del importe de los derechos de examen, cuando se trate de causa o error imputable a la propia Corporación. No se considera error imputable a la Corporación la falta de cumplimiento de los aspirantes de los requisitos establecidos en las bases. Procederá la devolución del importe abonado en los casos de presentación de la solicitud fuera de plazo.

La falta de ingreso de los derechos de examen, supondrá la exclusión definitiva de la persona aspirante, sin perjuicio de la posibilidad de su subsanación en el período establecido conforme a la base 4.1 de la convocatoria.

3.3.- PLAZO DE PRESENTACIÓN: Las solicitudes y la documentación complementaria deberán presentarse en el plazo de 20 días hábiles, a contar desde el siguiente al de la publicación del Anuncio de la presente convocatoria en el Boletín Oficial del Estado.

3.4.- LUGAR DE PRESENTACIÓN: Las solicitudes se presentarán en el Registro General del Ayuntamiento o conforme a lo dispuesto en el Art. 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

CUARTA.- ADMISIÓN DE PERSONAS ASPIRANTES.

4.1.- Terminado el plazo de presentación de solicitudes y dentro del mes siguiente, se dictará Resolución declarando aprobada la lista de las personas aspirantes admitidas y excluidas. Las listas certificadas se expondrán en el Tablón Virtual de Edictos situado en la Sede Electrónica del Ayuntamiento, en la web www.chiclana.es y en el Portal de Transparencia.

Un extracto de dicha Resolución deberá publicarse en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz con indicación de:

- Lugar en que quedan expuestas las listas de personas aspirantes admitidas y excluidas, que contendrán los apellidos y nombre, DNI, en su caso, causas que hayan motivado la exclusión.
- El plazo para la subsanación de defectos que se concede a las personas aspirantes excluidas u omitidas.
- El lugar, día y hora de comienzo del primer ejercicio y, en su caso, de la fase de concurso.
- La designación nominal de integrantes del Tribunal Calificador.

4.2.- Las personas aspirantes excluidas u omitidas en dichas relaciones dispondrán de un plazo de DIEZ DÍAS HÁBILES contados a partir del siguiente al de la publicación de la Resolución en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, para subsanar los defectos que hayan motivado su exclusión u omisión de las relaciones. Transcurrido dicho plazo, las subsanaciones y reclamaciones, si las hubiera, serán aceptadas o rechazadas en Resolución de Alcaldía, declarando definitivamente aprobada la lista de personas aspirantes admitidas.

QUINTA.- TRIBUNAL CALIFICADOR

5.1.- COMPOSICIÓN: El Tribunal de selección contará con una Presidencia, una Secretaría y cuatro vocalías, con sus respectivas suplencias y será nombrado por el Alcalde-Presidente del Ayuntamiento, formándose con los criterios y sujeciones en base al artículo 60 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Todas las personas integrantes del Tribunal tendrán voz y voto, salvo la Secretaría que carecerá de voto. Además, deberán ostentar deberán ostentar en cada momento al menos el mismo nivel de titulación académica que la de la plaza convocada.

El Tribunal puede incorporar al proceso selectivo asesores y asesoras especialistas para la ejecución de las pruebas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13.3 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración general del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración general del Estado.

Todas las personas integrantes del mismo actuarán en cada momento con sujeción a los principios de imparcialidad, objetividad e independencia que han de