

- Generador fotovoltaico sobre estructura con sistema de estructuras fijas con 2 módulos en vertical.
- 107.520 módulos fotovoltaicos de 465 Wp de potencia máxima, distribuidos en series de módulos dirigidos hacia 6 centros de potencia de 7.600 kVA.

Centros de Potencia:

- 6 estaciones de potencia, compuestas de un conjunto formado por dos inversores de 3.800 kW de potencia AC máxima y un centro de transformación de 7.600 kVA - 30 kV.
- 12 inversores centrales de 3.800 kVA de potencia máxima.

Red de Media Tensión:

- La instalación de media tensión la componen cada uno de los conjuntos inversor/transformador y los circuitos de alimentación en media tensión soterrada en 30 kV, que enlaza los conjuntos con el centro de seccionamiento.
- Centro de seccionamiento de tensión nominal de 30 kV en el que se instalarán las celdas de MT y el equipamiento correspondiente a servicios auxiliares, incluyendo el transformador de SSAA

Infraestructura de Evacuación

Línea soterrada de 30 kV hasta "Futura SE LA HERRADURA 220/30kV":

- Tipo: Línea eléctrica trifásica subterránea.
- Tensión: 30 KV.
- Longitud: 3,175 Km.
- Tipo Conductor: HEPRZ1 18/30 kV 3x(2x1x400) mm² Al por cada circuito.
- Número de circuitos: 2.
- Número de cables: 6 por circuito.

OCUPACIÓN DE VÍAS PECUARIAS:

Vía Pecuaria afectada	Término municipal
Cañada Real de los Ángeles	Jimena de la Frontera
Cañada Real de Gaucín o del Colmenar	Jimena de la Frontera
Cañada Real de Manilva	Jimena de la Frontera

Lo que se hace público para que pueda ser examinada la documentación presentada en el Servicio de Industria, Energía y Minas de esta Delegación de Gobierno en Cádiz, sito en Plaza Asdrúbal 6 - Edificio Junta de Andalucía - 11008 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.

La documentación correspondiente a este anuncio también se encuentra expuesta en el portal de transparencia y por el mismo periodo a través del siguiente enlace: <https://juntadeandalucia.es/organismos/haciendayfinanciacioneuropea/servicios/participacion/todos-documentos.html>

Diez de agosto de dos mil veintiuno. LA DELEGADA DEL GOBIERNO EN CÁDIZ. ANA MARIA MESTRE GARCÍA. Firmado. **Nº 70.019**

CONSEJERIA DE EMPLEO, FORMACION Y TRABAJO AUTONOMO CADIZ

CONVENIO O ACUERDO: GERMAN LOPEZ MOYA

Expediente: 11/01/0091/2021

Fecha: 11/08/2021

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: JOSE BLAS FERNÁNDEZ SÁNCHEZ

Código 11003802012004.

Visto el texto del Convenio Colectivo en la empresa GERMAN LÓPEZ MOYA con vigencia desde el 1 de enero 2021 a 31 de diciembre 2026, presentado a través de medios electrónicos, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 29-05-2021, y suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 13-05-2021, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en la empresa GERMAN LÓPEZ MOYA, 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 11 de agosto de 2021. Delegado Territorial, Fdo.: ALBERTO GABRIEL CREMADES SCHULZ.

ACTA DE REUNIÓN DE LA MESA DE NEGOCIACIÓN DEL IV
CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA GERMÁN LÓPEZ MOYA Y SUS
TRABAJADORES/AS (Código Convenio 11003802012004)

Reunidos, a las 13.00 horas del día 5 de Agosto del año 2021, la Mesa negociadora del Convenio Colectivo de Empresa "Germán López Moya y sus trabajadores/as", con asistencia de los miembros de la misma que se detallan:

Por la empresa: D. Germán López Moya

Por los/as trabajadores/as: La Delegada de Personal, Dña. Esther Fajardo Díaz.

Asesor Jurídico-Laboral: D. José Blas Fernández Sánchez.

MANIFIESTAN:

Que como consecuencia de escrito de la Delegación Territorial de Empleo

Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad de Cádiz, de fecha 28-07-2021 y notificado el día 29 del mismo mes y año y en el expediente nº 11/01/0091/2021, se procede a modificar el art. 22 del Convenio Colectivo de Empresa, cuya denominación es "Igualdad efectiva entre hombres y mujeres"

ARTICULO 22º.- IGUALDAD EFECTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES. PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL.

El artículo 22º queda redactado de la siguiente forma:

PRIMERO: "En el seno de la empresa siempre primará la igualdad entre hombres y mujeres, remitiéndose su regulación a cuanto establezca la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como sus normas de desarrollo.

Con fecha 17-10-2016 se elaboró entre la empresa y la Delegada de Personal un Protocolo de Acoso Laboral que fue presentado ante la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Cádiz, el cual sigue vigente y de aplicación en la empresa durante la vigencia del presente convenio colectivo, acordándose que no es obligatorio la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, al no tener la empresa cincuenta o más personas trabajadoras, conforme establece el Real Decreto 901/2020, de 13 de Octubre (BOE 14-10-2020), el cual se transcribe en el cuerpo del presente artículo para conocimientos de todos, una vez sea publicado el IV convenio colectivo de empresa negociado entre Germán López Moya y sus trabajadores/as.

Se recoge en este artículo el principio de igualdad, y se regula la prohibición de discriminación por razón de género en el ámbito laboral.

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad, así como en derechos y deberes.

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

Mediante la regulación contenida en este artículo se contribuye a hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades, entre mujeres y hombres, en el ámbito de la empresa, a través de la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición; conforme a lo dispuesto en la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Prohibición de la discriminación por razón de género.

a) Acceso al empleo. Nadie podrá ser discriminado por razón de sexo o género en el acceso al trabajo. Las ofertas de empleo deberán realizarse, en todo caso, tanto a hombres como a mujeres y no podrán excluir, directa o indirectamente, a ninguna persona trabajadora por razón de género. Las pruebas de selección de personal que realice la empresa no podrán establecer diferencia o ventaja alguna relacionada con el género de los/as candidatos/as. La contratación de personas trabajadoras no podrá quedar determinada en atención a la condición de género de la persona trabajadora, salvo el establecimiento concreto de medidas de acción positiva a favor del sexo infrarrepresentado que puedan establecerse en el ámbito de la empresa.

b) Clasificación profesional. Las categorías profesionales indicadas en el presente convenio colectivo de empresa se basa en criterios comunes para las personas trabajadoras de ambos sexos y se ha establecido excluyendo discriminaciones por razón de sexo.

c) Promoción profesional. En la empresa no existe déficit de presencia de mujeres en las categorías profesionales más cualificadas, ni en las menos cualificadas.

c) Formación profesional. Las acciones formativas de la empresa a sus personas trabajadoras tenderán a superar la situación de postergación profesional que sufren las mujeres en el ámbito laboral. A tal efecto se podrán establecer cupos, reservas u otras ventajas a favor de las personas trabajadoras del sexo infrarrepresentado, en el ámbito al que vayan dirigidas aquellas acciones de formación profesional.

e) Retribución. Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor se eliminará la 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 cualesquiera partidas económicas, se velará por la empresa especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de género, vigilando especialmente la exclusión de discriminaciones indirectas.

f) Demás condiciones de trabajo. En la determinación del resto de las condiciones laborales, incluidas las relacionadas con la extinción del contrato de trabajo, no podrá tenerse en cuenta el sexo o el género de las personas trabajadoras afectadas; salvo que se haya establecido como una medida expresa de acción positiva, para facilitar la contratación o el mantenimiento del empleo de las personas trabajadoras cuyo género se encuentre infrarrepresentado y siempre que la misma resulte razonable y proporcionada.

g) Protección ante el acoso discriminatorio por razón de sexo y ante el acoso sexual. No se tolerará en la empresa la situación en que se produce un comportamiento no deseado, relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Tampoco se tolerará la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo y protocolo de actuación en el ámbito de la empresa

La empresa deberá promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación laboral unitaria existente, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

La representación unitaria de las personas trabajadoras deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de las personas trabajadoras frente al mismo, informando a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos sobre las que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

El artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define el acoso sexual como cualquier comportamiento,

verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo y el acoso por razón de sexo como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Seguidamente se transcribe el protocolo existente en la empresa de Acoso Laboral, a fin de que quede unido e incluido en el texto del convenio colectivo:

I. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS:

Ser tratada con dignidad es un derecho de toda persona trabajadora. En virtud de este derecho Germán López Moya, que suscribe en calidad de empresario, se compromete a crear y mantener con todos los medios a su alcance un entorno de trabajo donde se respete la dignidad y un medio laboral saludable física y psíquicamente, en el que no se permita la discriminación por razón de sexo u orientación sexual del colectivo de personas que trabajan en el seno de la empresa que tutelo, elaborándose el presente Protocolo en colaboración de la Delegada de Personal de la empresa, Dña. Esther Fajardo Díaz.

En este marco de regulación, el presente Protocolo establece, de manera puntual, en el ámbito de la empresa “German López Moya” los distintos aspectos que permitan identificar una situación discriminatoria y/o de posible acoso y establece el procedimiento de actuación a seguir. La regulación de la acción preventiva y correctora de las posibles situaciones de acoso, en sus diferentes modalidades, está basada en los siguientes principios:

- La empresa que suscribe, Germán López Moya, rechaza de forma contundente, cualquier tipo de acoso laboral en el trabajo y se declaran expresamente intolerables cualquier forma o modalidad del mismo, sin atender a quien sea la víctima o el acosador.
- Todas las personas trabajadoras tienen derecho a un ambiente de trabajo adecuado, libre de problemas de intimidación y deben tener garantizado el apoyo y la ayuda ante situaciones de posible acoso, estableciéndose las medidas disciplinarias oportunas y aquellas de carácter corrector que eviten que dicha situación se repita.
- Todas las personas trabajadoras tienen también derecho a que se garantice que las denuncias sobre este tipo de acciones se tramiten en el menor tiempo posible, observando un riguroso respeto a la intimidad, confidencialidad, objetividad y neutralidad que quedan garantizados mediante este Protocolo.
- En consecuencia, queda expresamente prohibida cualquier conducta o actuación de acoso, siendo ésta considerada como falta laboral grave o muy grave y concluyendo con la aplicación del régimen disciplinario según se establece en la Legislación Laboral vigente.

II. OBJETIVO:

Germán López Moya deja expresa constancia de su voluntad de adoptar, en el marco de sus responsabilidades, todas las medidas necesarias que aseguren un ambiente de trabajo saludable psicosocialmente, libre de acoso, no tolerando ni permitiendo conductas de esta índole. De esta manera, el presente Protocolo tiene como objetivo establecer en la empresa “Germán López Moya” un procedimiento de actuación para el caso de que algún/a trabajador/a que detecte o considere que es objeto de acoso sexual, por razón de sexo o moral, pueda hacer uso del mismo para que se lleven a cabo los actos necesarios que aclaren la existencia o no de un supuesto acoso y se adopten las medidas pertinentes, a la vez que se disponen los mecanismos adecuados para, si se produce, abordar el problema y evitar que se repita.

III. ÁMBITO DE ACTUACIÓN:

El ámbito de actuación será para todas las personas trabajadoras que presten sus servicios dentro del ámbito que alcanza la dirección de la empresa, persona física, “Germán López Moya”, independientemente del tipo de contrato de trabajo que tengan, incluyendo personal becario o colaborador y los que presten sus servicios contratados a través de empresas de ETT.

IV. ACCIÓN PREVENTIVA:

Con la intención de prevenir las situaciones de acoso, se fomentarán medidas para evitar que se produzcan, partiendo del principio de que todas las personas tienen derecho al respeto a su intimidad, a la debida consideración de su dignidad y a la no discriminación en las relaciones laborales. De entre ellas destacan:

- Comunicación: promoviendo el conocimiento de este Protocolo por todas las personas integrantes de la empresa “Germán López Moya”, en especial en cuanto al procedimiento a seguir para la denuncia ante la existencia de una posible situación de acoso, la sensibilización en los conceptos del respeto a la dignidad sobre los que se inspira y la información de su existencia a las empresas que presten servicios en “Germán López Moya”.
- Formación: con la intención de prevenir situaciones de acoso y desde la visión de la prevención de riesgos laborales, los planes de formación incluirán esta materia especialmente cuando afecten a personas de la empresa que tenga subordinados a su cargo. En caso de considerarlo necesario se impartirá formación específica en esta materia a aquellos/as que, por parte de la empresa, puedan actuar como instructores del procedimiento.
- Compromiso: Todos/as los/as trabajadores/as tendrán la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad. Igualmente, constituye una obligación esencial de cualquier mando o responsable de la empresa “Germán López Moya” velar por la consecución de un clima adecuado de trabajo y exento de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso, según los términos contenidos en este Protocolo. Por ello, estos/as responsables deberán tener encomendada la labor de garantizar y evitar que no se produzcan situaciones de acoso dentro de su ámbito, tomando las medidas que considere necesarias para evitar conductas sensibles de constituir acoso.

V. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS:

Para una mejor sensibilización y detección de las situaciones de acoso, seguidamente se define los siguientes términos:

A).- Acoso sexual y por razón de sexo:

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituye acoso por razón de sexo, todo comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, así como cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de

la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre hombres y mujeres.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo, se considerará también como acto discriminatorio por razón de sexo.

Tipos de acoso (sexual y por razón de sexo):

- Chantaje sexual: Se habla de chantaje sexual cuando la negativa o la sumisión de una persona a esta conducta se utilizan implícita o explícitamente como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo, a la continuidad en el empleo, la promoción profesional o al salario.
- Acoso sexual ambiental: Su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un contexto o ambiente de trabajo intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. A modo de ejemplo y sin ánimo de excluir o limitar, no tratándose de una relación cerrada, se relacionan con el acoso sexual las siguientes conductas:
 - Observaciones sugerentes, bromas, proposiciones o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/a.
 - El uso de gráficos, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexual explícito.
 - Llamadas telefónicas, cartas, mensajes de correo electrónico, sms o similares de carácter ofensivo y/o de contenido sexual.
 - El contacto físico deliberado y no solicitado, un acercamiento físico excesivo o innecesario o gestos de contenido ofensivo o sexual.
 - Invitaciones impúdicas o comprometedoras y/o petición de favores sexuales, cuando se asocien a las mismas, de manera directa, indirecta o por medio de insinuaciones, una mejora de las condiciones de trabajo, la estabilidad en el empleo o la afectación de la carrera profesional.
 - Toda agresión sexual así como cualquier otro comportamiento que tenga como causa u objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o humillación del/la trabajador/a, por razón de su condición sexual.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente expresadas y recíprocas en la medida en que el acoso no es deseado por la persona que es objeto del mismo. Por lo tanto, no será obstáculo para que se dé tal consideración el hecho de que el emisor@ de tales conductas valore sus comportamientos como no ofensivos o molestos, puesto que la principal característica del acoso sexual es que es indeseado por parte de la persona objeto del mismo y corresponde a cada persona determinar el comportamiento que le resulta ofensivo.

B).- Acoso moral

Se entiende por acoso moral la situación de hostigamiento en el ámbito de la relación laboral en la que una persona o grupo de personas se comporta abusivamente, de forma hostil, ya sea verbal, psicológica, con gestos o de otro modo, respecto de otra, atentando contra su persona de forma sistemática, recurrente y durante un tiempo prolongado, con la finalidad de perjudicar su reputación o vías de comunicación, perturbar el ejercicio de sus labores, provocando en quien lo padece un perjuicio psicológico o moral, con el fin de provocar que la persona afectada finalmente abandone el puesto de trabajo. Los elementos necesarios del acoso moral son los siguientes:

- Una conducta de hostigamiento o presión, entendiendo por tal toda actuación que pueda ser percibida, desde un punto de vista objetivo, como un ataque, ya se ejerza por un superior o un compañero o grupo de compañeros (acoso vertical y horizontal). Pero no toda actividad provocadora de tensión o conflicto en el ámbito laboral puede considerarse como acoso moral, siendo preciso diferenciar entre “mobbing” y otro tipo de actitudes, igualmente reprobables, como actos discriminatorios o abusos de poder que puedan producirse de manera aislada.
- La intencionalidad o elemento subjetivo, orientado a conseguir el perjuicio moral del otro, dentro del ámbito de la empresa y como consecuencia de la actividad que se realiza en el lugar de trabajo.
- La reiteración de esa conducta que se desarrolla de forma sistemática y prolongada durante un periodo de tiempo. Es decir, debe tratarse de conductas repetidas en el tiempo, pues de lo contrario, no se produce una situación de “mobbing”.

Los mecanismos de presión mediante los cuales se manifiesta el acoso moral pueden ser variados, apreciándose algunos comunes como:

- Medidas de aislamiento social, entre otras impedir las relaciones personales con otros compañeros de trabajo o con los clientes.
- Comportamientos o actuaciones persistentes y negativas para perjudicar el rendimiento personal o profesional.
- Separación del trabajador de sus funciones de responsabilidad, por ejemplo encomendándole trabajos que puedan considerarse vejatorios.
- Medidas agresivas con la víctima, por ejemplo minusvalorando su trabajo ante otros compañeros, difundiendo rumores infundados sobre el/la trabajador/a o atribuyéndole errores que no ha cometido y/o manipulando su reputación disponiendo negativamente a sus compañeros/as contra ella. Agresiones físicas o verbales, por ejemplo imitar al/la trabajador/a, burlarse, proferir insultos o críticas constantes de su vida personal o comentarios ofensivos a fin de ridiculizarlo/a en público. Conjunto de comportamientos o acciones ejercidas por una o varias personas de forma sistemática y a lo largo del tiempo, aprovechando el sistema organizativo y destinadas a dañar la integridad física o psicológica de una o más personas, con el objeto de menoscabar su reputación y perjudicar gravemente el ejercicio de sus funciones. Hostigamiento realizado con el objetivo de perjudicar a quien lo sufre o provocar su abandono de la empresa.

VI. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN:

A). Principios generales:

En desarrollo del artículo 24 del Convenio Colectivo de empresa “Germán López Moya y sus trabajadores”, publicado en el BOP nº 157, de fecha 18-08-2016, se establece que, con independencia de las actuaciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia administrativa o judicial por parte de la presunta víctima, el procedimiento interno, ya sea informal o formal, se basará en los siguientes principios generales:

- La víctima sólo tratará con el Instructor. En caso de que la víctima solicite que el/la Instructor/a sea una persona de su mismo sexo, esta circunstancia será respetada en el

nombramiento del Instructor.

- El/la Instructor/a informará a la víctima de la posibilidad, si lo desea, de poner en conocimiento de la representación de los trabajadores, la situación planteada, con el objeto de que el mismo pueda encontrarse presente en aquella fase del procedimiento que así sea solicitado por la víctima y velar por el correcto cumplimiento del mismo.

- Igualmente, el/la Instructor/a le comunicará la posibilidad de que pueda asistir, en las fases de la instrucción que determine, una persona de su confianza que designe, también empleada/o de la empresa.

- El procedimiento ha de ser ágil y rápido, debe otorgar credibilidad y tiene que proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas.

- Debe garantizar la confidencialidad de todas las actuaciones seguidas en el esclarecimiento de los hechos o actitudes denunciadas, con independencia del resultado del procedimiento. En consecuencia, todos/as los/as participantes en el mismo están obligados/as a guardar absoluta confidencialidad y secreto sobre las circunstancias y hechos que a través de aquél conozcan.

- Se procurará la protección de la víctima durante su tramitación, tanto para preservar su seguridad y salud como para evitar de inmediato que la presunta situación de acoso se mantenga, tomando al efecto las medidas cautelares necesarias en función de las circunstancias personales y laborales que concurran. Dichas medidas de protección se mantendrán en el caso de existir un procedimiento judicial abierto por la misma causa.

- Se garantizará la protección de las personas ante posibles represalias por haber presentado denuncias, siempre que las mismas no sean falsas, o haber testificado en el procedimiento.

- Son partes intervinientes en el procedimiento de la víctima, el/la o los/as denunciante/s cuando no sean la propia víctima, los/as jefes/as y/o compañeros/as de la víctima, cuando sean llamados/as a prestar testimonio, la representación de los trabajadores cuando así lo haya solicitado la víctima, y el/la Instructor/a del procedimiento.

B). Procedimientos:

Se distinguen dos tipos de procedimientos, en función del tipo y situaciones del acoso: Informal y Formal.

B.1. Procedimiento Informal: Se llevará a cabo cuando, a la vista de los hechos denunciados, se presuma factible una resolución sencilla y rápida de la situación y se basa en que, en ocasiones, el hecho de manifestar al presunto/a agresor/a las consecuencias ofensivas e intimidatorias que haya podido generar su comportamiento, puede ser suficiente para solucionar la situación creada.

Inicio del proceso:

La persona afectada podrá dirigirse, de manera verbal o escrita, a la Dirección de la empresa a la representación de los trabajadores, y ésta, a su vez, trasladará la denuncia a la Dirección de la empresa. Es necesario que se realice la comunicación por escrito cuando la denuncia la realice cualquier persona diferente a la propia víctima.

En su caso, el escrito de denuncia deberá identificar e ir firmado por el/la trabajador/a que formula la denuncia, junto con una descripción de los hechos y su naturaleza, las personas que previsiblemente están cometiendo el acoso, la posible víctima del acoso y cualquier otra información que facilite la investigación de los hechos. No se tendrán en consideración, a los efectos del presente procedimiento, aquellas denuncias que se realicen de forma anónima o no contengan la relación de hechos que pudieran constituir la situación de acoso.

Procedimiento:

El/la Instructor/a iniciará de manera inmediata un expediente informativo para el esclarecimiento de la denuncia y de los hechos acaecidos y alcanzar una solución aceptada por ambas partes. Durante el mismo, se dará audiencia a todos/as los/as intervinientes, mediante las entrevistas necesarias con la víctima o persona denunciante, así como con el/la presunto/a agresor/a y otros/as empleados/as o terceros.

Conclusión del proceso:

Con carácter general, el proceso deberá finalizar en un plazo máximo de diez días desde la presentación de la denuncia. En el proceso y posteriormente al mismo, cualquiera que sea su resultado, todos los intervinientes vendrán obligados/as a guardar absoluta confidencialidad y reserva, dado que afecta a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Valorada la consistencia de la denuncia, el procedimiento concluirá con la propuesta de las actuaciones que se estimen convenientes, pudiendo incluso establecerse la necesidad de apertura de un proceso formal en función de la gravedad de los hechos investigados o de que las partes no asumieran de común acuerdo una solución.

En caso de iniciarse a continuación el procedimiento formal, el plazo establecido para la resolución del mismo se computará desde el inicio del procedimiento informal.

B.2. Procedimiento Formal:

El procedimiento formal tendrá lugar bien por considerarlo conveniente el/la Instructor/a ante la naturaleza, gravedad y características de los hechos denunciados, o bien porque no se haya podido solucionar la situación mediante el procedimiento informal o porque así lo solicite la víctima, en el caso de que las partes no asumieran de común acuerdo una solución en el procedimiento informal.

Inicio del proceso:

La víctima o cualquier otra persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso, o la representación de los trabajadores, podrán denunciar, al/la presunto/a causante, ante la Dirección de la empresa. Cuando se trate de denuncias verbales, el/la Instructor/a valorará la fuente, la naturaleza y la veracidad del hecho del que se trate y si encuentra indicios suficientes, actuará de oficio investigando la situación, instando en este caso al/la denunciante a que confirme por escrito su denuncia. No obstante, el/la Instructor/a podrá también redactar un informe detallado que sirva como base para la investigación.

En todo caso, el escrito de denuncia deberá identificar e ir firmado por el/la trabajador/a que lo formula, junto con una descripción de los hechos y su naturaleza, las personas que previsiblemente están cometiendo el acoso y cualquier otra información que facilite la investigación de los hechos.

No se tendrán en consideración, a los efectos del presente procedimiento, aquellas denuncias que se realicen de forma anónima o no contengan la relación de hechos que pudieran constituir la situación de acoso. Cuando previamente se haya tramitado un procedimiento informal, las actuaciones realizadas en el mismo, se incorporarán al procedimiento formal con la posibilidad de ampliar y realizar las actuaciones que se entiendan procedentes.

Procedimiento:

Con los informes aportados, el/la Instructor/a iniciará de manera inmediata un expediente informativo para el esclarecimiento de la denuncia y de los hechos acaecidos. Durante el mismo se dará audiencia a todos/as los/as intervinientes, mediante las entrevistas necesarias con la víctima y/o persona denunciante, así como con el/la presunto/a agresor/a y en su caso con los/as demás trabajadores/as del centro de trabajo, con los/as supervisores jerárquicos, o terceros que pudieran aportar información relevante y se realizarán las actuaciones pertinentes con el fin de obtener un mejor conocimiento de los hechos objeto de instrucción y para averiguar la veracidad de los mismos, garantizando la confidencialidad y la agilidad en el trámite.

De las entrevistas que se lleven a cabo se levantará un resumen escrito que deberá ser firmado por el/la Instructor/a y el/la o los/as entrevistados/as.

Si se estima necesario, por las circunstancias concurrentes, podrán adoptarse medidas cautelares para la separación de la víctima del/la presunto/a acosador/a, o la suspensión temporal de empleo de éste/a, u otras medidas que se consideren adecuadas, en tanto se sustancia el procedimiento.

Conclusión del procedimiento:

Con carácter general, el proceso deberá finalizar en un plazo máximo de veinte días, desde la presentación de la denuncia. El/la Instructor/a elaborará un informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas y procederá, en su caso, a proponer o a adoptar las medidas disciplinarias oportunas.

A estos efectos, se tendrá en cuenta que constituye un factor de agravación de la conducta el hecho de que la situación de acoso se produzca por un/a superior jerárquico/a o personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada.

Si en el transcurso del procedimiento y/o al término del mismo, la víctima, tras verificarse el acoso sufrido, precisase ayuda psicológica, la misma será ofrecida por parte de la empresa.

C).- Medidas disciplinarias:

Si el procedimiento concluye con la determinación de que los hechos analizados pueden ser constitutivos de falta laboral grave o muy grave, conforme a lo dispuesto en la normativa laboral vigente en el momento de constituirse los hechos, se procederá a la apertura de un expediente contradictorio o un expediente disciplinario directamente, según el caso.

En supuesto de resolución del expediente con sanción que no conlleve el despido del/la acosador/a, la empresa tomará las medidas oportunas para que el/la agresor/a y la víctima no convivan en el mismo ámbito laboral, dando la prioridad a la víctima sobre un posible cambio voluntario de puesto, que en ningún caso podrá suponer menoscabo o mejora de sus condiciones laborales.

Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, pero con expresa declaración sobre la buena fe de la denuncia, la empresa estudiará, a petición de las partes afectadas, el posible traslado de la persona denunciante o denunciado/a sin que el mismo suponga un detrimento en sus condiciones laborales.

A salvo de lo dispuesto en el párrafo siguiente, se garantizará que en el ámbito de la empresa no existirán consecuencias sobre las personas que denuncien, testifiquen, ayuden o participen en la investigación de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre si mismos o frente a terceros.

Las denuncias, alegaciones o declaraciones de terceros, que se demuestren fehacientemente como falsas, intencionadamente no honestas o dolosas, o con la intención de perjudicar al/la denunciado/a o a la empresa, podrán ser constitutivas de actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.

D).- Comunicaciones:

Todas las comunicaciones que se realicen, como consecuencia de una denuncia de acoso, serán consideradas como confidenciales, evitándose la utilización de medios que puedan propiciar el conocimiento directo o indirecto de terceros ajenos al procedimiento. El archivo de las actuaciones será custodiado por el titular de la empresa y a elección de éste por el profesional que le asesore en materia jurídico-laboral y de Seguridad Social.

El Servicio de Prevención Ajeno de Riesgos Laborales será informado, periódicamente y con ocasión de las reuniones ordinarias que celebre, de la tramitación, en su caso, de procedimientos derivados de denuncias de acoso, las conclusiones del informe del técnico externo, de haber intervenido, y las medidas adoptadas, preservarán, en todo caso, la intimidad de las víctimas y de quienes hayan incurrido en acoso.

E).- Seguimiento:

La Dirección de la empresa deberá comprobar el grado de cumplimiento de las recomendaciones realizadas en los informes de conclusiones y supervisará la evolución del/la trabajador/a afectado/a, tanto en lo que se refiere a los posibles daños sobre su salud como a la adecuación de las medidas organizativas correctoras que se hubiesen adoptado.

Para finalizar el presente Protocolo, éste es firmado de conformidad por las partes intervinientes (empresa y Delegada de Personal), comprometiéndose ambas partes a mantener en lugar visible del centro de trabajo y facilitar una copia al resto de trabajadores del presente Protocolo”

SEGUNDO: De igual manera, se acuerda por las partes incluir en este artículo 22 y de manera expresa medidas que afectan a la mujer trabajadora, tales como, además de las ya expuestas anteriormente, conciliación de la vida familiar y laboral, riesgo por embarazo y lactancia:

Reducción de la jornada por motivos familiares: Conciliación de la vida familiar y laboral:

Los/as trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo retribuida, que podrán dividir en dos fracciones. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por cualquiera de los progenitores, en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimiento de hijos o hijas 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 del salario

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. Esta reducción de jornada constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al/la trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador o trabajadora deberá preavisar al empresario con quince días hábiles de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Suspensión con reserva de puesto de trabajo

En el supuesto de parto, la suspensión será de 16 semanas, a disfrutar de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en una semana más por cada hijo o hija a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión. A opción de la madre, y en el caso de que ambos trabajen, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. En los casos de partos prematuros con falta de peso o neonatos con problemas clínicos que precisen hospitalización después del parto superior a 7 días, las 16 semanas se ampliarán los plazos en tantos días como el nacido se encuentre ingresado, con un máximo de 13 semanas adicionales.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta 6 años, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas (seis ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en una semana más por cada descendiente a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador/a bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la decisión administrativa de la adopción. Las diez semanas restantes en períodos semanales, de forma acumulada o ininterrumpida, dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial o decisión administrativa.

En los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de 6 años, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tenga especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, la duración de la suspensión será de 16 semanas.

En casos de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva. La suma de los períodos no podrá superar las 16 semanas.

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la parte empresarial y el personal afectado

Riesgo durante el embarazo y lactancia:

En el supuesto de riesgo por embarazo, en los términos previstos en el apartado 3, del artículo 26 de la Ley 31/1995, de Prevención de riesgos Laborales y debiendo ésta cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, la trabajadora embarazada pasará a la situación de suspensión con reserva del puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo, considerándose ésta, situación protegida, durante el período necesario para la protección de la seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Esto también será de aplicación al período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifique el médico de la seguridad Social que asista facultativamente a la trabajadora

Se acuerda remitir la presente Acta de subsanación del artículo 22 del Convenio Colectivo firmado entre las partes, a la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad de Cádiz, dentro del plazo señalado al efecto en el escrito de fecha 28-07-2021, siendo la persona designada para ello, D. Jose Blas Fernández Sánchez.

Se da por finalizada la reunión, a las 15.00 horas del día 5 de Agosto de 2021, FIRMANDO DE CONFORMIDAD

Firmas: EMPRESA. DELEGADA DE PERSONAL. ASESOR JURÍDICO-LABORAL.

IV CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA

“GERMAN LOPEZ MOYA Y SUS TRABAJADORES/AS”.

(Código Convenio: 11003802012004)

- ARTÍCULO 1º.-: ÁMBITO TERRITORIAL Y PERSONAL.

El presente Convenio Colectivo de Empresa, se aplicará a toda la plantilla de trabajadores y trabajadoras de la empresa Germán López Moya, cuya actividad es consulta de odontología, sin que exista hospitalización de ningún tipo ni se desarrolle actividad alguna relacionada con clínicas públicas o privadas.

- ARTÍCULO 2º.-: ÁMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio entrará en vigor el día 01 de Enero de 2021, independientemente al día de su firma por las partes, salvo lo indicado expresamente en el contenido del presente convenio colectivo.

La duración del presente Convenio se establece hasta el día 31 de Diciembre de 2026.

El presente Convenio Colectivo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, con dos meses de antelación, como mínimo, a la fecha de su vencimiento. La parte que denuncie el mismo estará obligada a comunicarlo a la otra parte. Independientemente de su denuncia, el presente Convenio Colectivo se entenderá que su contenido queda prorrogado tácitamente, incrementándose los conceptos salariales en el importe del IPC habido a finales de cada año, hasta tanto no se firme un nuevo texto.

- ARTÍCULO 3º.-: REVISIÓN SALARIAL.

El incremento salarial para todos los años de vigencia del convenio colectivo se fija para todos los conceptos económicos, que se mantendrá en la misma cuantía acordada durante toda la vigencia del convenio colectivo.

-ARTÍCULO 4º.- JORNADA DE TRABAJO.

La duración de la Jornada semanal se establece en 37 horas, sin menoscabo de la mejora que por Ley pudiera producirse durante la vigencia del Convenio.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un descanso semanal ininterrumpido de día y medio.

Durante el período que va desde el día 01 de Julio al 15 de Septiembre la jornada laboral será de 34 horas semanales, distribuidas de Lunes a Viernes.

- ARTÍCULO 5º.-: VACACIONES

El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de unas vacaciones retribuidas a razón del salario base más antigüedad, de treinta días naturales, sea cual fuere su categoría profesional. Las vacaciones se disfrutarán siempre dentro del año natural al que correspondan.

Los trabajadores que en las fechas determinadas para el disfrute de las vacaciones no hubiesen completado un año de servicio en la empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo trabajado.

El período de disfrute de las vacaciones se fijará de común acuerdo entre el empresario y sus trabajadores/as, que también podrán convenir la división en dos del período total.

En cualquier caso, y si lo permiten las necesidades de la empresa, las vacaciones se disfrutarán en los meses de Junio a Septiembre.

-ARTÍCULO 6º.-: PERMISO NO RETRIBUIDO.

Los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio tendrán derecho a cuatro días de permiso al año sin remuneración de salario y siempre que lo soliciten con siete días de antelación al titular de la empresa, no pudiendo ser negociables o retribuidos su compensación bajo ningún concepto. Dicha concesión de este permiso estará condicionada a que no produzca ningún tipo de perjuicio para la actividad de la empresa.

- ARTÍCULO 7º.-: PERMISOS RETRIBUIDOS.

Los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio tendrán derecho a permisos con remuneración del salario convenio más antigüedad, complementos y pluses, en los casos siguientes, siempre que se justifique documentalmente:

1º.- Matrimonio del/la trabajador/a, 20 días naturales que podrán disfrutarse en serie con las vacaciones anuales, siempre que el matrimonio se produzca inmediatamente antes o después del dicho período vacacional.

2º.- En caso de matrimonio de familiares hasta el segundo grado de parentesco, primera comunión y/o bautizo de un hijo/a y nieto/a, 01 día.

3º.- En caso de nacimiento de hijos/as, 05 días y por igual causa pero nietos/as, 03 días.

4º.- En caso de enfermedad grave justificada, actos quirúrgicos de cónyuge, padres y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad, 04 días.

5º.- En caso de fallecimiento de hijos/as, cónyuge, 05 días; de hermanos/as y padres de uno u otro cónyuge, 04 días.

• En los supuestos de los apartados 4 y 5, anteriores, pero de nietos/as, tíos/as, sobrinos/as, cuñados/as y familiares de segundo grado de uno u otro cónyuge: 01 día.

6º.- En caso de traslado de su residencia habitual, 02 días.

7º.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

8º.- Por el tiempo indispensable para disfrutar de los derechos de exámenes en Instituciones públicas o privadas.

9º.- Por el tiempo indispensable para acudir a visita médica de forma personal o acompañando a una persona menor o incapacitado/a que conviva con el/la trabajador/a.

10º.- Por el tiempo indispensable para realizar exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral.

Los/as trabajadores/as en período de lactancia de un hijo/a menor de nueve meses tendrán derecho a una hora y media de ausencia del trabajo en cada jornada laboral completa, que podrá sustituirse por cuarenta y cinco minutos al comienzo o final de la jornada. En caso de parto múltiple, se aumentará este permiso en quince minutos por cada hijo/a, a partir del/la segundo/a.

11º.- En los supuestos de los apartados 4 y 5 anteriores, pero de nietos/as, tíos/as, sobrinos/as, cuñados/as y familiares de segundo grado de uno u otro cónyuge: 01 día. Para los/as cuñados/as se les darán dos días siempre que exista actos quirúrgicos que necesiten hospitalización.

Todas estas licencias podrán ampliarse en tres días más si el hecho ocurre fuera de la localidad de residencia habitual del/la trabajador/a, salvo en los apartados, 1, 2, 7 y 9.

El término “cónyuge” se equiparará al de persona con la que se conviva habitualmente.

- ARTÍCULO 8º.-: ENFERMEDADES Y ACCIDENTES.

Los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio percibirán en los supuestos de baja por accidente o enfermedad con hospitalización la diferencia que hubiera hasta completar el 100% de su salario base más antigüedad desde el primer día.

En los supuestos de Incapacidad Temporal, derivada de Enfermedad Común, la empresa abonará la diferencia que hubiera entre la prestación económica de la Seguridad Social hasta el 100% del salario base más antigüedad.

- ARTÍCULO 9º.-: MODALIDADES DE CONTRATACIÓN.

Todas las modalidades aquí recogidas estarán sometidas a la legislación vigente en materia de contratación, sin menoscabo, en ningún caso de las mejoras recogidas en el presente Convenio de Empresa.

1º.- CONTRATOS EN PRÁCTICAS:

Los trabajadores contratados mediante esta modalidad deben poseer la titulación de Diplomado/a, Licenciado/a, Grado, Técnico/a de grado Medio y Superior, formación profesional o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que habiliten para el ejercicio profesional, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de Junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. Dicha titulación (o convalidación de estudios en España) debe haberse obtenido dentro de

los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.

La duración del contrato podrá tener un mínimo de seis meses y máximo de dos años, estableciéndose un periodo de prueba máximo de 30 días efectivos de trabajo.

Ningún/a trabajador/a podrá estar contratado/a en prácticas por tiempo superior a dos años, aún siendo en distintas empresas y en virtud de la misma titulación.

No se podrá concertar un contrato en prácticas en base a un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación celebrado anteriormente con la empresa.

Las retribuciones de los/las trabajadores/as contratados/as en prácticas no podrá ser inferior al 85% del salario recogido en el presente Convenio para su categoría profesional y durante toda la vigencia del mismo.

2º.- CONTRATO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO:

El objeto de la citada modalidad contractual es la realización de obras y servicios determinados con autonomía y sustantividad propias, dentro de la actividad norma de la empresa y cuya ejecución aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta. La duración de este tipo de contratos no podrá ser superior a tres años, al término de los cuales y si el/la trabajador/a continuara prestando sus servicios se considerará trabajador/a con contrato indefinido.

En el contrato de trabajo se deberá especificar, de forma clara, la obra o servicio a realizar. Si terminada la obra, el/la trabajador/a continuara prestando sus servicios, la relación laboral se convertirá en indefinida/fija.

3º.- CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN:

El objeto de este contrato es atender a exigencias circunstanciales de acumulación de tareas, aun tratándose de la actividad norma de la empresa. Tendrá como máximo una duración de 6 meses, dentro de un periodo de 12 meses, contados a partir del momento en que se produzcan las causas que lo provocaron. Se deberá especificar la causa concreta origen de su realización.

Si el trabajador continuara prestando sus servicios una vez finalizada la causa o la circunstancia que lo justifique, la relación laboral se convertirá en indefinida.

4º.- CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE:

Esta modalidad de contrato, cuyo objeto es la adquisición de formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, está dirigida a mayores de 16 años de edad y menores de 25, aunque no existe límite de edad cuando se concierte con un trabajador/a con discapacidad o se concierte con desempleados/as que se incorporen como alumnos/as-trabajadores/as a los programas de talleres de empleo.

La duración del presente contrato no puede ser inferior a doce meses ni superior a tres años.

El tiempo dedicado a la formación teórica dependerá de las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y del número de horas establecido para el módulo formativo adecuado a dicho puesto u oficio, sin que en ningún caso, pueda ser inferior al 25% de la jornada máxima prevista en este Convenio Colectivo durante el primer año y del 15% el segundo y tercer año de vigencia del contrato.

La retribución será proporcional al tiempo de trabajo efectivo y nunca por debajo de la parte proporcional del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento. El periodo de prueba no podrá ser superior a 60 días efectivos de trabajo.

- ARTÍCULO 10º.- EXCEDENCIAS.

El/La trabajador/a, con una antigüedad en la empresa superior a un año, tendrá derecho a excedencia voluntaria por periodo de tiempo no inferior a dos meses ni superior a cinco años. El/La trabajador/a deberá solicitar la readmisión con un mes de antelación, debiendo la empresa admitir su incorporación al puesto de trabajo si existen vacantes de su categoría o bien causando baja un/a trabajador/a con su misma categoría con un contrato eventual.

En lo no previsto en el presente Convenio será de aplicación la normativa aplicable al efecto.

- ARTÍCULO 11º.- RETRIBUCIONES.

Las retribuciones del personal afectado por este Convenio serán las que se indican en la tabla anexa al presente convenio colectivo, cuyos importes corresponden a Salario Base. Sobre tales salarios bases se calculará el importe del premio de antigüedad, así como cualquier complemento o pluses cuyo cálculo gire sobre tal salario base.

- ARTÍCULO 12º.- ANTIGÜEDAD.

Se reconoce el derecho a la percepción de quinquenios en concepto de antigüedad, estableciéndose los siguientes porcentajes que no son acumulables entre sí y no pudiendo sobrepasar este complemento del 35%:

1º.-	6% del salario base a los cinco años.
2º.-	12% del salario base a los 10 años.
3º.-	18% del salario base a los 15 años.
4º.-	25% del salario base a los 20 años.
5º.-	35% del salario base a los 25 años.

- ARTÍCULO 13º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Los/Las trabajadores/as acogidos/as al presente Convenio percibirán dos pagas extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario base más antigüedad, las cuales serán abonadas, respectivamente, en la primera quincena de los meses de Julio y Diciembre, pudiendo ser prorrateadas, siempre que exista mutuo acuerdo entre las partes (trabajador/a y empresa).

- ARTÍCULO 14º.- REVISIÓN SALARIAL.

Los conceptos retributivos del presente Convenio, incluyendo los importes señalados para el Seguro Colectivo, se actualizarán con el importe del I.P.C. habido a finales de cada año anterior. Todo ello, aún cuando el Convenio Colectivo no sea denunciado por alguna de las partes firmantes.

- ARTÍCULO 15º.- SEGURO COLECTIVO.

La empresa queda obligada a formalizar una póliza de seguro colectivo que cubrirá a los trabajadores que lo deseen y lleven más de un año de permanencia en la empresa, por las siguientes contingencias y capitales:

- 17.412,54.- €, para el caso de muerte por cualquier causa.
- 13.930,00.- €, para el caso de Incapacidad Permanente y Total para su profesión habitual.
- 17.412,54.- €, para el caso de Incapacidad Permanente y Absoluta.
- 17.412,54.- €, para el caso de Gran Invalidez.
- 21.765,67.- €, para el caso de muerte por accidente.
- 34.825,05.- €, para el caso de muerte por accidente de circulación en el horario laboral o IN ITINERE.

En el caso de no inclusión de un/a trabajador/a en la póliza, por causa imputable a la empresa, ésta estará obligada al pago de los capitales que cubra el seguro.

Estas cantidades serán incrementadas en el porcentaje de subida que tenga el convenio colectivo cada año, es decir, se incrementará con el importe del IPC habido a finales de cada anterior, conforme al art. 14 del presente Convenio Colectivo.

- ARTÍCULO 16º.- DIAS DE DESCANDO RETRIBUIDOS:

Los/Las trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio dispondrán de dos días de descanso retribuidos al año, los cuales serán independientes del periodo de vacaciones y su disfrute se acordará entre la empresa y el/la trabajador/a. Durante dicho descanso retribuido se abonará el plus de transporte.

- ARTÍCULO 17º.- PLUS DE TRANSPORTE.

El plus de transporte se establece a partir del día 01 de Enero del 2021, abonado mensualmente, excepto durante el mes de vacaciones y su cuantía se reflejará en la tabla de salarios anexa.

- ARTÍCULO 18º.- HORAS EXTRAORDINARIAS:

Las horas extraordinarias se abonarán al/la trabajador/a con un incremento del 75% sobre el valor de la hora ordinaria, cuyo cálculo se fija de la siguiente forma:

$$\text{VHO} = \frac{(\text{SC} + \text{CPT} + \text{CP}) \times 6 + \text{RD} + 52}{\text{HET}} \times \text{CVP}$$

VHO: Valor hora ordinaria

SC: Salario Convenio.

CPT: Complemento Puesto de Trabajo.

CP: Complemento Personal.

RD: Retribución del Domingo.

HET: Horas efectivas de trabajo.

CVP: Complemento de Vencimiento Periódico.

- ARTÍCULO 19º.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

Con respecto a este apartado las partes se remiten a la legislación vigente. No obstante, la empresa realizará reconocimientos médicos específicos anuales, según lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laboral.

- ARTÍCULO 20º.- DERECHOS SINDICALES.

En los temas referentes a cuestiones sindicales, las partes se someten al Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones reguladora de este asunto.

- ARTÍCULO 21º.- DIMISIÓN DEL/LA TRABAJADOR/A.

En caso de dimisión del/la trabajador/a de su puesto de trabajo en la empresa, tendrá que avisar por escrito con una antelación mínima de quince días laborables. Si no se realizase este preaviso, perderá el/la interesado/a la parte proporcional de las pagas extraordinarias de Julio o Navidad que estuviesen devengadas, como rescabimiento de los daños y perjuicios que tal omisión de plazo ocasionen a la empresa. Dicha pérdida de las pagas extraordinarias irán en función de los días no preavisados.

- ARTÍCULO 22º.- IGUALDAD EFECTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES. PROTOCOLO ACOSO LABORAL

En el seno de la empresa siempre primará la igualdad entre hombres y mujeres, remitiéndose su regulación a cuanto establezca la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como sus normas de desarrollo.

Con fecha 17-10-2016 se elaboró entre la empresa y la Delegada de Personal un Protocolo de Acoso Laboral que fue presentado ante la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Cádiz, el cual sigue vigente y de aplicación en la empresa durante la vigencia del presente convenio colectivo, acordándose que no es obligatorio la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, al no tener la empresa cincuenta o más personas trabajadoras, conforme establece el Real Decreto 901/2020, de 13 de Octubre (BOE 14-10-2020).

- ARTÍCULO 23º.- TELETRABAJO:

Dada las características de la actividad de la empresa (consulta odontología), el teletrabajo se encuentra fuera de su área de acción no pudiéndose llevar a cabo el mismo.

- ARTÍCULO 24º.- COMISIÓN PARITARIA.

Queda encomendada la vigilancia e interpretación del contenido en el presente Convenio a un Comité Paritario, que se dará por constituido el mismo día de su publicación oficial. Estará integrado por el empresario y la representación de los/las trabajadores/as firmantes del presente Convenio, pudiendo ambas partes designar un asesor.

La Comisión Paritaria resolverá mediante resolución escrita los acuerdos adoptados por ésta. 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/las interesados/as, donde se recogerá la posición de cada parte, con el fin de dejar expedita 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, pudiendo las partes acceder a los mecanismos existentes en cada momento de mediación y arbitraje previos a la vía jurisdiccional laboral.

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 del asesor jurídico que interviene en la firma del presente Convenio, D. José Blas Fernández Sánchez, Avda. Andalucía, 43-2º D -11007- Cádiz.

LA EMPRESA. Fdo.: D. Germán López Moya ASESOR JURÍDICO-LABORAL. Fdo.: D. José Blas Fernández Sánchez. DELEGADA DE PERSONAL. Fdo.: Dña. Esther Fajardo Díaz.

ANEXO I: TABLA DE SALARIOS PARA EL AÑO 2021:

- Titulado/a Grado Superior	1.350,00.- €/mes
- Titulado/a Grado Medio	1.250,00.- €/mes
- Oficial Administrativo/a	950,00.- €/mes
- Higienista Dental	970,00.- €/mes
- Auxiliar Administrativo/a	950,00.- €/mes
- Auxiliar Clínica.	955,00.- €/mes
- Recepcionista	950,00.- €/mes
- Personal de Limpieza	950,00.- €/mes
Art. 17: Plus Transporte	52,12.- €/mes.

Nº 70.791

**CONSEJERIA DE EMPLEO, FORMACION
Y TRABAJO AUTONOMO
SISTEMA EXTRAJUDICIAL DE RESOLUCION
DE CONFLICTOS LABORALES DE ANDALUCIA (SERCLA)
CADIZ**

**CONVENIO O ACUERDO: SECTOR DEL AMARRE Y
DESAMARRE DE BUQUES EN EL PUERTO BAHÍA DE ALGECIRAS**

Expediente: 11/01/0093/2021

Fecha: 11/08/2021

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: EMILIO LUÍS SAMBUCETY MARTÍN

Código 11100034012016.

VISTA la comunicación presentada en el registro telemático de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, por el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía en Cádiz,

CONSIDERANDO

PRIMERO.- Que con fecha 8-06-2021 tiene entrada a través de medios electrónicos, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo, solicitud de inscripción por el responsable del SERCLA en Cádiz, del Acuerdo de Mediación, suscrito entre la representación de los trabajadores y de SECTOR AMARRE Y DESAMARRE DE BUQUES EN EL PUERTO BAHÍA DE ALGECIRAS, el día 3-06-2021, y subsanado con fecha 2 de agosto de 2021.

SEGUNDO.- Que la competencia de esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, para la inscripción del precitado acuerdo, viene determinada por el R.D. 4043/1982, de 29 de Diciembre, por el que se acuerda el traspaso de funciones y servicios del Estado en materia de trabajo a la Comunidad Autónoma de Andalucía; el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo; y todo ello en relación con 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, modificado por el Decreto 304/2015, de 28 de julio; Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, y el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio.

TERCERO.- Que constando en el expediente administrativo la precitada acta de acuerdo, alcanzado en procedimiento ante la Comisión de Conciliación Mediación del SERCLA y que dicho acuerdo, logrado a través de la mediación, tiene la eficacia jurídica y tramitación de convenios colectivos, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 83 y 90 del vigente Estatuto de los Trabajadores y acuerdo interprofesional sobre el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales en Andalucía (SERCLA).

Por todo lo expuesto,
RESUELVE

UNICO.- Proceder a la inscripción y publicación del acuerdo de mediación, suscrito en el SERCLA, entre la representación de los trabajadores y del SECTOR AMARRE Y DESAMARRE DE BUQUES EN EL PUERTO BAHÍA DE ALGECIRAS, el día 3-06-2021.

Cádiz a 11 de agosto de 2021. Fdo.: Alberto Gabriel Cremades Schulz.

**ACTA DE FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO GENERAL ANTE LA
COMISIÓN DE CONCILIACIÓN-MEDIACIÓN DEL SERCLA.**

En la sede virtual del SERCLA, a 3 de junio de 2021, en el Expediente número C/11/2021/367, promovido por D. Miguel Alberto Díaz Gil en nombre y representación de Secretario Comarcal de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO (FSC-CCOO), frente a Confederación de Empresarios de Cádiz; Federación de Servicios, Movilidad y Consumo - UGT (FESMC-UGT), Sindicato de Actividades Marítimas (SAME) y Asociación de Empresas de Servicios de la Bahía de Algeciras (AESBA), se constituye la Comisión de Conciliación-Mediación integrada por los siguientes miembros:

Presidencia: D. Antonio Fermín Gil Sánchez.

Secretaría: D. Emilio L. Sambucety Martín.

Vocalía: Dª. María Alfaro Piñero.

Vocalía: Dª. María Isabel Ribes Moreno.

Antecedentes:

Con fecha 31/05/2021 tuvo entrada en el registro electrónico de la Junta de Andalucía, escrito de iniciación interponiendo el presente conflicto ante el SERCLA presentado por Dª. Inmaculada Ortega Gil, en nombre y representación de D. Miguel Alberto Díaz Gil.

Con fecha 01/06/21, se cursaron citaciones a las partes para acto de mediación por medio de videoconferencia, constando en el expediente la recepción de las mismas y compareciendo, en el día de hoy las siguientes personas:

Por la parte promotora, presencialmente en la sede Sercla de Algeciras: D. Miguel Alberto Díaz Gil en nombre y representación de Secretario Comarcal de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO (FSC-CCOO).

En representación de la parte frente a la que se promueve el conflicto, presencialmente en la sede Sercla de Algeciras: D. Manuel Acosta León, en nombre y representación de Responsable de Federación de Servicios Movilidad y Consumo UGT - Cádiz (FESMC-UGT) y D. Diego Navarro Ruiz, en nombre y representación de Secretario de Sindicato de Actividades Marítimas (SAME).

En representación de la parte frente a la que se promueve el conflicto, por medio de videoconferencia: Dª. Carmen Romero Matute, Secretaria General de la Confederación de Empresarios de Cádiz y D. Juan Manuel Piedra Lara, en nombre y representación de Presidente de la Asociación de Empresas de Servicios de la Bahía de Algeciras (AESBA).

Las partes actúan en el presente acto como Comisión Negociadora del "Acuerdo de estabilidad en el empleo para la actividad de amarre y desamarre de buques en el Puerto bahía de Algeciras" publicado en el BOP de Cádiz núm. 151 de fecha 9 de agosto de 2016 y modificado por acuerdo Sercla de 08/03/2021 publicado en BOP de Cádiz núm. 56 de fecha 25 de marzo de 2021 con Código de Convenio 11100034012016, reconociéndose mutuamente capacidad y representación suficiente.

Objetivos y finalidades del conflicto planteado por el promotor en el escrito de iniciación y ratificada ante la Comisión de Mediación: Revisión salarial 2020

El presente acto comienza a las 12:00 horas, finalizando a las 12:30 horas. Iniciada la sesión, conforme a las normas legales y convencionales de aplicación, las partes exponen a los miembros de la CCM sus respectivas posturas, iniciándose un debate sobre el objeto del conflicto.

Finalmente, tras varias intervenciones de los asistentes, las partes acuerdan:

Una vez conocido el IPC del año 2019/2020 (0,8%) se actualizan las tablas salariales para el año 2021 según recoge el artículo 7 (Cláusula de revisión salarial). En todo caso, y con independencia de la fecha de publicación, serán aplicadas con carácter retroactivo al 1 de enero de 2021.

TABLA SALARIAL				
INCREMENTO 2019/2020 IPC 2020 0,8 %				
	SALARIO	COMPLEMENTO	BRUTO	BRUTO
CATEGORIA	BASE	CONVENIO	MES	AÑO
CAPATAZ	1.238,00 €	706,00 €	1.944,00 €	25.804,00 €
AMARRADOR	1.238,00 €	151,00 €	1.389,00 €	19.144,00 €

A la vista del acuerdo alcanzado, se da por finalizado el procedimiento CON AVENENCIA.

El Secretario de la Comisión de Mediación, lee el contenido del acuerdo manifestando las partes su conformidad.

Se hace constar que en el supuesto de que el procedimiento ante el SERCLA finalice con avenencia, este Sistema solicitará a la Autoridad Laboral la inscripción del acuerdo alcanzado en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, conforme a los artículos 2.1.d y 6.1.c del R.D. 713/2010, de 28 de mayo.

Fdo.: D. Miguel Alberto Díaz Gil. Fdo.: Dª. Carmen Romero Matute. Fdo.: D. Manuel Acosta León. Fdo.: D. Diego Navarro Ruiz. Fdo.: D. Juan Manuel Piedra Lara

CERTIFICACIÓN:

D. Emilio L. Sambucety Martín, como Secretario de la Comisión de Conciliación-Mediación y funcionario del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, doy fe de todo lo practicado, emitiéndose el presente acta a 3 de junio de 2021 y firmándose presencialmente en la sede Sercla de Algeciras por la representación de FSC - CCOO, FESMC-UGT y SAME y electrónicamente por el resto de partes. Del presente acta se remitirán copias a las partes de forma electrónica. 8/06/21. Fdo.: Emilio Luis Sambucety Martín.

Nº 70.892

DIPUTACION PROVINCIAL DE CADIZ

AREA DE FUNCION PUBLICA**FUNCION PUBLICA Y RECURSOS HUMANOS****EDICTO**

La Diputada Delegada del Área de Función Pública, mediante Decreto de fecha 11 de agosto de 2021, ha resuelto lo siguiente:

"Por el Área de Función Pública se ha formulado con fecha 11 de agosto de 2021 propuesta de resolución relativa a la finalización del proceso convocado para la selección, en régimen de personal funcionario de carrera, de una plaza de Ingeniero/a Técnico/a de Obras Públicas, incluida en la Oferta de Empleo Público de la Diputación Provincial de Cádiz para el año 2018, mediante el sistema de concurso-oposición, por el turno libre, y al objeto de constituir la Bolsa de trabajo que se derive del mismo.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Mediante Edicto de fecha 1 de julio de 2021 se publica el resultado definitivo y propuesta de nombramiento, a la Presidencia de la Corporación, del tribunal calificador del proceso convocado para la selección, en régimen de personal funcionario de carrera, de una plaza de Ingeniero/a Técnico/a de Obras Públicas, mediante el sistema de concurso-oposición libre, incluida en la Oferta de Empleo Público de la Diputación Provincial de Cádiz.

Segundo.- Mediante Resolución de 26 de julio de 2021, publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz núm. 147, de 3 de agosto de 2021, se dispuso el nombramiento como personal funcionario de carrera de nuevo ingreso de la Diputación Provincial de Cádiz de la persona seleccionada en las pruebas celebradas por el turno libre para ocupar la plaza vacante en la plantilla de personal de Ingeniero/a Técnico/a de Obras Públicas, perteneciente a la escala Administración Especial, subescala Técnica y clase Media, incluida en el Grupo de clasificación "A", Subgrupo "A2".