

ADMINISTRACION DEL ESTADO

MINISTERIO DEL INTERIOR JEFATURA PROVINCIAL DE TRAFICO CADIZ

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

Antecedentes de Hecho.-

La celebración los días 20 y 21 de noviembre de la prueba deportiva "Subida a Algar", afectando en su desarrollo a vías interurbanas, implica la necesidad de establecer un dispositivo especial para que la circulación sea, en todo momento, lo más segura y fluida posible.

Fundamentos de Derecho.-

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 38. Circulación en autopistas y autovías.

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

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

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

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

Artículo 39. Limitaciones a la circulación.

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

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

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

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

Por todo cuanto antecede, Resuelvo:

Autorizar las siguientes medidas especiales de regulación del tráfico:

- 20 de Noviembre de 2021: Corte Total de la carretera CA-6104 (P.K. 13+900 al 16+125) entre las 13.30 y las 19.00 horas.
- 21 de Noviembre de 2021: Corte Total de la carretera CA-6104 (P.K. 13+900 al 16+125) entre las 9.15 y las 14.30 horas.

Cádiz, 12 de noviembre de 2021. LA JEFE PROVINCIAL DE TRÁFICO.

Ana B. Cobos Rodríguez. Firmado.

Nº 103.145

JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE EMPLEO, FORMACION Y TRABAJO AUTONOMO CADIZ

CONVENIO O ACUERDO DE DEPÓSITO ADUANERO Y LOGISTICO DEL SUR DE EUROPA, S.L.

Expediente: 11/01/0131/2021

Fecha: 03/11/2021

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: CESAR AMARILLA AVILES

Código 11101561012021

Visto el texto del Convenio Colectivo relativo a la empresa DEPÓSITO ADUANERO Y LOGÍSTICO SUR DE EUROPA SL, con vigencia desde el 10 de noviembre 2020 a 31 de diciembre 2022, presentado a través de medios electrónicos, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 1-08-2021, y suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 23-02-2021, 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 relativo a la empresa DEPÓSITO ADUANERO Y LOGÍSTICO SUR DE EUROPA SL, 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 3 de noviembre de 2021. Delegado Territorial, Fdo.: ALBERTO GABRIEL CREMADES SCHULZ.

CONVENIO COLECTIVO DEPÓSITO ADUANERO Y LOGÍSTICO SUR DE EUROPA S.L.

CAPÍTULO I:

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. Ámbito funcional y personal.

Las presentes normas resultarán de aplicación a todo el personal que preste sus servicios con contrato laboral en la mercantil Depósito Aduanero y Logístico Sur de Europa, S.L. (en adelante DALSE) en el Centro de Trabajo de la empresa, sito en el recinto portuario del muelle de Algeciras.

Artículo 2. Exclusiones.

Se excluyen del ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo:

. Los profesionales con contratos para trabajos específicos, cuya relación con DALSE se derive de la aceptación de minuta o presupuestos y no tengan el carácter de contratación laboral.

. Personal Becario, de colaboración social y voluntariado, que se someterán a su propia normativa de regulación.

. El personal sujeto a la relación laboral especial de Alta Dirección.

Artículo 3. Entrada en vigor y vigencia temporal.

Las condiciones pactadas por medio de este Acuerdo entrarán en vigor con efectos desde el día 10 de noviembre de 2.020, coincidiendo esta fecha con la constitución de la mesa negociadora de este Convenio, el cual pasará a constituir un todo orgánico e indivisible, sustituyendo en su integridad las condiciones laborales preexistentes, salvo lo expuesto en el art. 4 del presente texto.

El presente Convenio extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2022.

Por cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio Colectivo podrá pedirse, mediante denuncia notificada por escrito a la otra, la revisión del mismo, con una antelación mínima de un mes al vencimiento del Convenio o, en su caso, al vencimiento de cualquiera de las prórrogas, si las hubiera.

De no producirse la denuncia en el plazo establecido en el párrafo anterior, el Convenio Colectivo se considerará tácitamente prorrogado tanto en sus cláusulas normativas como obligacionales, por períodos anuales completos.

Una vez denunciado el presente Convenio Colectivo, la Comisión Negociadora habrá de constituirse en el plazo máximo de un mes, fijando en su primera reunión el calendario de negociaciones.

CAPÍTULO II: GARANTÍAS

Artículo 4. Condiciones más beneficiosas

Con independencia de las condiciones establecidas en el texto de este Convenio, se respetará a las mejoras que, a título personal, pudieran especificarse en el mismo para los trabajadores a quienes correspondiera.

Artículo 5. Igualdad de oportunidades y no discriminación.

Las partes firmantes del convenio consideran necesario y se obligan, siguiendo las directrices de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, y el Real Decreto-Ley 6/2019 de 1 de marzo, impulsar políticas activas de igualdad, integración y diversidad, al objeto de garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo.

A tal efecto acuerdan establecer las siguientes directrices:

1. Las ofertas de empleo se redactarán de forma que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo.

2. En materia de contratación, se promoverá el que, a igual mérito y capacidad, se contemple positivamente el acceso del género menos representado en el Grupo Profesional de que se trate.

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

4. Las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo, debiendo garantizarse en todo caso la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

5. El encuadramiento profesional deberá garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

6. Se garantizará la igualdad de remuneración por razón de sexo en los términos previstos en el artículo 28 del ET.

7. La promoción, en materia de formación, del principio de igualdad de oportunidades en las acciones formativas.

8. La promoción de la formación y sensibilización específica para empresas y trabajadores en materia de diversidad.

9. Sin perjuicio de las citadas directrices, en el caso de que el número de trabajadores supere los umbrales fijados en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, se elaborará un Plan de Igualdad que será publicados y registrados en el Registro de Planes de Igualdad de las empresas.

Artículo 6. Cláusula de inaplicación.

De conformidad con lo establecido en el Artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el Artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas (el previsto para la modificación de condiciones sustanciales de trabajo de carácter colectivo), a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo y, que afecten a alguna o algunas de las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones, cuando excedan de los límites previstos para la movilidad funcional
- Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si, durante tres trimestres consecutivos, el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Se podrá inaplicar el régimen salarial previsto en este convenio, cuando la situación y perspectivas económicas de cualquier centro o dependencia afectada por el mismo pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

La solicitud de descuelgue la iniciará el empresario, quien la comunicará a la representación unitaria y sindical o, en su ausencia, a la comisión de trabajadores designados según lo previsto en el Artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

La comunicación deberá hacerse por escrito y en ella se incluirán los siguientes documentos:

Se deberá presentar ante la representación unitaria y sindical, la documentación precisa (balances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de auditores o de censores de cuentas) que justifique un tratamiento salarial diferenciado. Además, será necesaria la presentación de una memoria explicativa de las causas económicas que motivan la solicitud, en la que se hará constar la situación económica y financiera de la empresa y la afectación al mantenimiento del empleo.

Asimismo, se explicarán las medidas de carácter general que hayan previsto para la viabilidad de la empresa y el mantenimiento del empleo. También, deberá adjuntarse la documentación legal pertinente.

Tras un período de consultas de quince días, las representaciones de la empresa y los trabajadores adoptarán la resolución que proceda, que se comunicará a la comisión paritaria de este convenio para su constancia.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables a la empresa y su duración, que no podrá prolongarse

más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

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

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el Artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

CAPÍTULO III.

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 7. Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de DALSE a través de su personal directivo, sin perjuicio de reconocimiento del derecho a la negociación colectiva, y la mejora de los cauces de negociación entre la empresa y los trabajadores.

Artículo 8. Criterios inspiradores de la organización del trabajo.

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- La mejora del rendimiento de la organización.
- La profesionalización, la formación del personal y la promoción del personal.
- La racionalización de los procesos operativos.
- La evaluación del desempeño.
- La valoración de los puestos.
- El establecimiento de medidas necesarias que permita realizar el trabajo con las debidas garantías de salud y seguridad.

CAPÍTULO IV.

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 9. Criterios Generales.

Los trabajadores de la empresa DALSE afectados por este Acuerdo estarán clasificados en Grupos y Niveles profesionales en atención a las funciones que desarrollen de acuerdo con las definiciones que se especifican en los puntos siguientes, a cuyo objeto se han tenido en cuenta factores de autonomía, mando, responsabilidad, conocimiento y complejidad de los trabajos a desarrollar.

La enumeración de los niveles profesionales que se establecen no supone obligación para la empresa de tener provistos todos ellos si sus necesidades no lo requieren. Por otro lado, esta clasificación y demás normas que la complementan, tiene por objeto alcanzar una estructura profesional acorde a las necesidades de la empresa, que faciliten la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y organizativas y su mejor adecuación al puesto de trabajo.

La clasificación se realizará por interpretación y aplicación de los criterios generales y por las funciones básicas más representativas, sin que tal clasificación suponga, en ningún caso, que se excluya en los puestos de trabajo de cada nivel profesional la realización de tareas complementarias que serían básicas para los puestos incluidos en los niveles profesionales inferiores.

En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:

- Conocimientos y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.
- Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
- Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollan.
- Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
- Mando: Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta el grado de supervisión y ordenación, de las funciones y tareas, la capacidad de interrelacionar, las características del colectivo y el número de personas sobre los que se ejerce el mando.
- Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Artículo 10. Estructura profesional

La estructura profesional de grupos y niveles salariales, es el resultado de adaptar las previsiones contenidas en el artículo 23.1 del Estatuto de los Trabajadores a un sistema clasificatorio adecuado a las necesidades de la empresa.

Las funciones de todos los grupos descritos podrán ser realizadas indistintamente por personas del género masculino o femenino sin ningún tipo de discriminación por cuestión de sexo, ni por razón de edad, origen, estado civil, raza, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a un sindicato, etc.

Deseamos precisar que, aunque somos conscientes de que el uso del masculino nunca engloba al femenino, se obviará la escritura con el uso de ambos géneros separadas por "/" ya que dificulta la lectura y la comprensión de los contenidos. Sin embargo, y como alternativa más idónea, se ha procurado el uso de los genéricos en aquellos términos que lo hacen posible.

Se entiende por grupo profesional el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiéndose incluir distintas funciones o especialidades profesionales equivalentes, grupos que a su vez se encuadran en cada una de las áreas funcionales que integran la actividad de la empresa que se pueden resumir en sus dos áreas principales de ADMINISTRACIÓN y ALMACÉN.

Artículo 11. Grupos y Niveles Profesionales.

El personal quedará integrado en alguno de los 3 grupos profesionales, de acuerdo con la responsabilidad profesional, competencia general desarrollada, funciones, posición en el organigrama y requerimientos de titulación académica o profesional necesarios para el ejercicio de la prestación laboral. Estos grupos desarrollan sus tareas básicamente en dos áreas funcionales: Área de Administración y Área de Almacén.

Grupo Profesional 1: Integrado por Directores, Responsables o Encargados

Grupo Profesional 2: Integrado por Oficiales.

Grupo Profesional 3: Integrado por Auxiliares, Peones y Mozos

Por Áreas, los grupos y niveles son los siguientes:

Área de Administración:

Grupo Profesional 1.

Nivel 1 Director

Grupo Profesional 2.

Nivel 2 Oficial Administrativo de 1ª

Nivel 3. Oficial Administrativo de 2ª

Grupo Profesional 3.

Nivel 4. Auxiliar Administrativo

Área de Almacén:

Grupo Profesional 1.

Nivel 1 Encargado/Jefe de Almacén

Grupo Profesional 2.

Nivel 2 Oficial Almacén 1ª/Manipulante

Nivel 3. Oficial Almacén 2ª

Grupo Profesional 3.

Nivel 4. Mozo

GRUPO PROFESIONAL 1- AREA DE ADMINISTRACIÓN:

Nivel 1: Director/a.

Es el empleado, provisto o no de poderes, que bajo la dependencia directa de la Dirección y/o Gerencia, asume el mando y responsabilidad de las distintas áreas de administración y almacenes, teniendo a sus órdenes al resto de personal y estando encargado de imprimirles unidad.

Nivel 2: Oficial Administrativo 1ª.

Es el empleado administrativo con responsabilidad restringida, bajo la dependencia del Director y hallándose capacitado para la realización de trabajos y funciones que requieren iniciativa propia, con o sin otros empleados a sus órdenes. Realiza funciones que precisan capacitación y preparación adecuada, tales como liquidación de impuestos especiales, apoderamientos para recepción de documentos de Aduanas y fiscal, gestiones aduaneras, inspecciones, llevanza registro sanitario, facturación, gestión SII, proveedores, tarifas, conciliación bancaria.

Nivel 3: Oficial Administrativo 2ª.

Es el trabajador administrativo que realiza trabajos con iniciativas y responsabilidades restringidas, estando en posesión de los correspondientes conocimientos técnicos y prácticos de la actividad del sector a nivel general, y que se dedica dentro de las oficinas o fuera de ellas a operaciones elementales administrativas, ayuda en sus funciones puramente mecánicas a los oficiales de superior categoría en la empresa y, en general, a las labores auxiliares inherentes a sus funciones administrativas, tales como gestión de entrada y salidas de contabilidad de existencias, realización de partes de trabajo, expedientes, seguimiento logístico de las operaciones, así como todas aquellas funciones que le fueran asignadas y que puedan encuadrarse dentro de su área.

Nivel 4: Auxiliares Administrativos.

Es el trabajador administrativo que carece de especialidad alguna, tanto en las materias propias del área de trabajo a la que esté asignado, como de conocimientos generales de la técnica contable y administrativa, desarrollando trabajos auxiliares que faciliten la actividad de su área o que tengan un carácter puramente mecánico. Realizan trabajos de carácter secundario que solo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa, así como limitados y escasos conocimientos técnicos y prácticos de la actividad del sector.

GRUPO PROFESIONAL 2 - ÁREA DE ALMACÉN:

Nivel 1: Jefe de Almacén

Es la persona especialista en su oficio de trabajo que actúa bajo las órdenes inmediatas del director, y que dirige los trabajos de una sección con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenarlos, indica al personal a sus órdenes la forma de ejecutarlos, asignando medios materiales, mecánicos y personas para su realización.

Será el responsable de la supervisión y conformidad en la realización de las operaciones de almacén, conforme a los protocolos y procedimientos internos de la empresa.

Posee conocimientos suficientes en materia aduanera para hacer cumplir las formalidades de cada uno de los distintos depósitos aduaneros y fiscales, en cada una de las distintas operaciones, siendo responsable de la disciplina de su oficio con práctica completa de su cometido.

Deberá estar en posesión del carnet de conducir requerido, tendrá la capacidad de conducir vehículos ligeros, manipular grúas, en su caso, carretillas elevadoras y demás elementos mecánicos de la empresa, pudiendo también realizar la manipulación manual de las tareas de carga y descarga, si ello fuese necesario.

Nivel 2.2: Oficial de Almacén 1ª

Es el operario que poseyendo capacitación especializada en uno de los oficios peculiares de la actividad y disponiendo de conocimientos técnicos y prácticos para la actividad relativa a su área de trabajo, realizan funciones que requieren propia iniciativa, con tal grado de profesión que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza.

Deberá estar en posesión del carnet de conducir requerido, tendrá la capacidad para conducir vehículos ligeros, siendo el encargado de manipular las grúas, palas cargadoras, carretillas elevadoras y demás elementos mecánicos propiedad de la Empresa, pudiendo también realizar la manipulación manual de las tareas de carga y descarga si ello se hiciera necesario.

Nivel 3: Oficial de Almacén 2ª / Manipulante

Pertenece a esta categoría, los operarios que con iniciativa y responsabilidad restringidas y subordinado a un Jefe u Oficial de 1ª, si los hubiere, realizan trabajos de carácter secundario que solo exigen conocimientos generales de la actividad, ejercitando las funciones correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.

Es el empleado que, estando en posesión del carnet de conducir requerido, se contrata para conducir vehículos ligeros, siendo el encargado de manipular las grúas, palas cargadoras, carretillas elevadoras y demás elementos mecánicos propiedad de la Empresa, pudiendo también realizar la manipulación manual de las tareas de carga y descarga si ello se hiciera necesario.

Ha de actuar con la diligencia exigible para la seguridad del vehículo y de las mercancías, correspondiéndole la realización de las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, mantenimiento, conservación y acondicionamiento del vehículo y protección de éste y de la carga, teniendo obligación de colaborar en cargar y descargar su vehículo, y de recoger y repartir o entregar la mercancía.

Nivel 4: Mozo de Almacén

Es el trabajador operario que a las órdenes de su encargado o superior, se dedica a operaciones no concretas y especializadas, pero poseyendo cierta preparación y práctica en el trabajo que realizan. Entre los trabajos que debe realizar, entre otros, se comprenden los trabajos de manipulación, descarga, carga, clasificación, paletización, retractilado de bultos y cajas.

CAPÍTULO V. MOVILIDAD

Artículo 12. Movilidad funcional.

1. El trabajador deberá cumplir las instrucciones del empresario o persona en quien delegue en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral. En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la empresa, ejerciendo como límite para la misma, lo dispuesto en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

2. La realización de funciones de superior o inferior grupo, se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y lo establecido en el presente Convenio Colectivo.

3. El cambio de funciones distintas a las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo, y los artículos 13 y 14, requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, previo informe de la representación unitaria de los trabajadores, o la Comisión establecida en el artículo 6 del presente Convenio Colectivo.

4. En todos los supuestos regulados en este artículo, y los artículos 13 y 14, se informará previamente a la representación de los trabajadores.

Artículo 13. Trabajos con funciones de grupo superior.

1. Por necesidades organizativas, de producción o de contratación, el trabajador podrá ser destinado a ocupar un puesto de grupo superior al que tuviera reconocido por plazo que no exceda de seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años, teniendo derecho a percibir, mientras se encuentre en tal situación, la remuneración correspondiente a la función efectivamente desempeñada.

2. Transcurrido dicho período, el trabajador podrá reclamar de la empresa la clasificación profesional adecuada y, si ésta no se resolviera favorablemente, al respecto, en el plazo de quince días y previo informe, en su caso, del representante legal de los trabajadores, podrá reclamarla ante la jurisdicción competente, y surtirá efectos, si es estimada la reclamación y una vez firme la resolución correspondiente, a partir del día en que el interesado solicitó, por escrito, su adecuada clasificación.

3. Se exceptúan de lo anteriormente dispuesto, los trabajos de grupo superior que el trabajador realice, de común acuerdo con la empresa, con el fin de prepararse para el cambio de grupo, con el límite máximo de seis meses.

4. Lo dispuesto en este artículo no será aplicable, salvo en lo que se refiere a la retribución, en los supuestos de sustitución por suspensión de contrato con reserva de puesto de trabajo a favor del trabajador sustituido, en los que la sustitución comprenderá el límite de doce meses.

Artículo 14. Trabajos con funciones de grupo inferior.

1. La empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, que lo justifiquen, podrá destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a un grupo profesional inferior al suyo por el tiempo imprescindible, y comunicándolo al representante legal de los trabajadores, no pudiendo el interesado negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional. En esta situación, el trabajador seguirá percibiendo la remuneración que, por su grupo y función anterior, le corresponda.

2. A un trabajador no se le podrá imponer la realización de trabajos propios de grupo inferior durante más de dos meses al año, y por el tiempo imprescindible, mientras todos los trabajadores del mismo grupo no hayan rotado en la realización de dichas tareas. No se considerarán a efectos de cómputo los supuestos de avería grave o fuerza mayor, de lo que se informará al representante de los trabajadores, periódicamente.

3. Si el destino de inferior grupo profesional, hubiera sido solicitado por el propio trabajador, se asignará a éste la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada, pero no se le podrá exigir que realice trabajos de grupo superior a aquel por el que se le retribuye.

CAPÍTULO VI: JORNADA Y HORARIO

Artículo 15. Jornada y horario de trabajo.

1. Durante la vigencia del presente Convenio, y para todos los ámbitos especificados, la jornada ordinaria de trabajo será 1.740 horas anuales, lo que supone una jornada de trabajo ordinaria de 38,66 horas semanales.

2. Las horas de trabajo se distribuirán según las necesidades de la empresa, sin que la jornada ordinaria diaria pueda exceder de ocho horas diarias de trabajo, salvo lo dispuesto en el siguiente párrafo. En todo caso, entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

3. La jornada laboral anual se podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo, con el límite de 9 horas diarias, respetándose los períodos mínimos de descanso diario, entre jornadas y semanal.

4. La fijación de los horarios de trabajo será facultad de la Empresa, que lo establecerá según las necesidades de los servicios, debiendo el trabajador conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

5. Las partes acuerdan que la Empresa podrá proponer, sin que tenga carácter de obligatorio, de la posibilidad de realizar horas correspondientes a la distribución irregular de la jornada de trabajo sin cumplir el preaviso antes citado, en cuyo caso, dicha realización podrá ser realizada solo por la libre aceptación y voluntad de las personas trabajadoras.

Artículo 16. Distribución de la Jornada y horarios especiales.

1. Así mismo, por la naturaleza del servicio prestado cabe aplicar una organización del trabajo en equipo según la cual el personal desempeña sucesivamente las mismas funciones o tareas, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, estableciendo distintos turnos de trabajo.

En este sentido, con el suficiente y lógico margen de flexibilidad que se requiera en cada caso, y con el compromiso de ir observando y adaptando con la evolución de las incidencias y ajustes que se deban ir implantando e incluso corrigiendo, las partes acuerdan implantar el siguiente horario de trabajo:

Cinco turnos de trabajo, de cinco días de trabajo a la semana cada uno de ellos, que pueden prestarse de lunes a domingos, con dos días de descanso cada semana, con la siguiente distribución horaria:

1º Turno:		
Turno de mañana:	De Lunes a Viernes, de 8.30h a 16.14h (7h 44'/día = 2.320 minutos/semana = 38,66 h/semana).	
2º Turno:		
Turno de tarde:	De Lunes a Viernes, de 14.30h a 22.14h (7h 44'/día = 2.320 minutos/semana = 38,66 h/semana).	
3º Turno:		
Turno partido:	De Lunes a Viernes, de 9.00h a 14.00h y de 16.00h a 18.44h (7h 44'/día = 2.320 minutos/semana = 38,66 h/semana).	
4º Turno:		
Turno partido (4 + 1):	4 días de entresemana y 1 día del fin de semana, con la siguiente distribución horaria:	- Los 4 días entresemana, de 9.30h a 13.30h y de 16h a 19.25h (7h 25'/día x 4 días = 1780 minutos/semana). - 1 día del fin de semana, de 9.30h a 13.30h y de 16h a 21.00h (9h/día x 1 día = 540 minutos/semana). 1780 + 540 = 2.320 minutos/semana = 38,66h/semana.
5º Turno:		
Turno partido (3 + 2):	3 días de entresemana y 2 días del fin de semana, con la siguiente distribución horaria:	- Los 3 días entresemana, de 9.30h a 13.30h y de 16h a 18.54h (6h 54'/día x 3 días = 1242 minutos/semana). - 2 días del fin de semana de 9.30h a 13.30h y de 16h a 21.00h (9h/día x 2 días = 1080 minutos/semana). 1242 + 1080 = 2.322 minutos/semana = 38,7h/semana.

En este sentido, las partes acuerdan, bajo el principio de la buena fe, llevar a cabo reuniones periódicas para ir valorando las incidencias que este sistema de turnos de trabajo, con los horarios indicados, pudiera ocasionar en perjuicio de la actividad.

2. En ningún caso por parte del personal se podrá modificar el orden de los turnos a realizar, salvo causa de fuerza mayor, o permuta con otro trabajador, siendo necesaria en este último caso la previa autorización de la persona responsable del centro de trabajo o departamento.

3. Dada la especiales circunstancias que operan en el desarrollo de la prestación de servicios en nuestro sector, lo que provoca la disponibilidad de personal en función de las necesidades de nuestros clientes, en ocasiones con carácter de urgencia, se establece que, dentro del respeto a la normativa laboral en materia de jornada de trabajo tanto con carácter mensual como diario (artículo 34 E.T.), así como de los criterios en materia de jornada irregular, la prestación del servicio se podrá llevar a cabo, por circunstancias excepcionales y justificadas, dentro de las 24 horas del día y cualquier día del año, de acuerdo con lo establecido en el art. 15.3 del presente convenio, circunstancias que, a su vez, se verá compensada de acuerdo con lo establecido en el art. 24, apartados d) y e) de este convenio, que regulan el concepto y contenido del complemento de turnicidad y de turno especial.

Artículo 17. Descansos

1. Dentro de la jornada de trabajo, el personal tendrá derecho a un descanso de 20 minutos diarios que se computará como trabajo efectivo, siempre que la jornada de trabajo sea igual o superior a 6 horas diarias, el cual se disfrutará en los horarios que establezca la empresa. Para el caso en que la jornada laboral alcance por alguna circunstancia las 9 horas, conforme a lo establecido en el artículo 15.3 del presente Convenio, el trabajador podrá disfrutar de dos periodos de descanso, de 20 y 15 minutos respectivamente y que se computarán como de trabajo efectivo.

2. Con carácter ordinario, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente deberá mediar un descanso mínimo de doce horas. El descanso semanal será, como mínimo, de un día y medio ininterrumpido, que podrá hacerse efectivo en cómputo de hasta dos semanas, dependiendo de la organización del trabajo, y que comprenderá la tarde y un día completo de cualquier día de la semana.

Artículo 18. Calendario Laboral.

Anualmente se elaborará un calendario laboral, en el que se contendrán, al menos, los siguientes datos: distribución de la jornada laboral, horario de trabajo, turnos de personal y descansos, días festivos, así como todas aquellas circunstancias previsibles, que puedan tener incidencia en la organización del servicio y, consecuentemente, en el contenido de dicho calendario. Una vez negociado el período de vacaciones se unirá como anexo al calendario laboral.

Artículo 19. Horas extraordinarias.

Como criterio general y preferente la compensación de las horas extraordinarias se realizará mediante descanso retribuido a razón de 1,5 horas por cada hora extraordinaria realizada, debiéndose ser el disfrute del descanso compensatorio dentro de los 4 meses siguientes a su realización, correspondiendo a la empresa, en base a las circunstancias y necesidades de la producción, decidir cuándo procede tal compensación.

Se quiere hacer constar, de acuerdo a lo establecido en el punto 4 del citado artículo 35 del que la prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria.

Con las limitaciones establecidas en el Punto 2 del Artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, las horas extraordinarias que se realicen, en el caso de que no pueda compensarse por el descanso indicado, se acuerda entre las partes que se compensarán económicamente por un importe de 18,00.-€ brutos cada una de ellas, para todas las personas trabajadoras que componen la plantilla, con independencia de la categoría profesional que ostente y al área que pertenezca.

Dicho importe corresponderá a los salarios acordados hasta el 31 de diciembre 2.020, siendo revisable de acuerdo con lo recogido en el art. 27 del presente Convenio.

CAPÍTULO VII. PERMISOS, VACACIONES Y LICENCIAS

Artículo 20. Permisos.

1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Dieciocho días naturales en caso de matrimonio.
- Tres días por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la zona de residencia, el plazo será de cinco días o de seis si es fuera de la provincia. En el caso de que al menos dos días de la licencia sean inhábiles, se aumentará en un día más.
- Un día natural en los casos de bautizo, primera comunión o matrimonio de hijos o hermanos, coincidiendo con la fecha de celebración de la ceremonia.
- Por mudanza o desahucio, aún dentro de la misma ciudad, dos días.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber ante referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- El personal que lleve un mínimo de cinco años de servicios, podrá pedir, en caso de verdadera justificación, licencia con medio sueldo hasta un plazo no superior a sesenta días, siempre que lo permitan las necesidades de la empresa.
- Para asistir el trabajador y parientes en primer grado de consanguinidad a consultas de especialistas siempre y cuando quede justificado documentalmente.

Artículo 21. Vacaciones.

Todo el personal afecto al presente Convenio, tiene derecho a 23 días laborables de vacaciones anuales retribuidas, de los cuales 15 como mínimo serán disfrutados ininterrumpidamente, respetándose, en cualquier caso, los criterios siguientes:

- Por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores se podrán fijar los periodos de vacaciones de todo el personal.
- Los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los periodos de vacaciones escolares, y dentro de este supuesto se seguirá un estricto turno rotativo, iniciándose por el más antiguo en la empresa.
- El personal que lleve al servicio efectivo de la empresa menos de un año, disfrutará la parte proporcional de las vacaciones que reglamentariamente le correspondan, durante el mes de diciembre en proporción al tiempo trabajado, considerándose la fracción de mes como mes completo. En el caso de finalización de su relación laboral con la empresa sin haber disfrutado del segmento de vacaciones anuales retribuidas a que tiene derecho, lo hará una vez producida dicha finalización a los efectos del nacimiento de la situación legal de desempleo y sus prestaciones correspondientes.
- Los trabajadores que simultaneen su trabajo con la realización de estudios, podrán fraccionar sus vacaciones haciéndolas coincidir con época para la preparación de exámenes.
- El cuadro de vacaciones deberá quedar fijado antes del 30 de marzo de cada año.

Artículo 22. Excedencias.

Los trabajadores fijos, con más de un año de antigüedad en la Empresa, podrá solicitar excedencia voluntaria no retribuida por un período no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años para asuntos personales. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el trabajador si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia.

La excedencia para el cuidado de menores no requerirá un período mínimo de antigüedad en la empresa ni una duración mínima establecida.

CAPÍTULO VIII.

RETRIBUCIÓN Y ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 23. Absorción y compensación.

1. Condiciones más beneficiosas.

Todas las condiciones económicas establecidas en este Convenio Colectivo, respetarán las ya implantadas por disposiciones legales o por costumbres, cuando examinadas en su conjunto y en cómputo anual, resulten más beneficiosas para el personal.

Así pues, si en algún caso, la actual retribución normal, incluyendo todos los emolumentos, salarios, aumentos periódicos, gratificaciones, pluses, etc., sea superior a la que corresponde al trabajador/a en aplicación de este Convenio Colectivo, habrá de ser aquélla respetada en lo que exceda a través del "Complemento Personal".

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

No obstante, y dada la nueva estructura salarial del presente convenio, la cual contempla complementos y pluses hasta ahora inexistentes en el ámbito de aplicación de la empresa, los trabajadores que vengan percibiendo algún complemento como derecho adquirido a la fecha de la firma de este convenio, como por ejemplo el complemento de Puesto de Trabajo, de Especial Dedicación, Quebranto de Moneda, etc., compensarán las cuantías que deban percibir por cualquiera de los pluses o complementos reflejados en el artículo 23 con el citado Complemento Personal y hasta el límite de dicha cuantía, a partir de la cual le serán abonadas las correspondientes diferencias.

2. Antigüedad consolidada.

Con el objeto de garantizar las percepciones brutas que actualmente perciben la totalidad de la plantilla de la empresa, los trabajadores que venían percibiendo el complemento de Antigüedad, se les respetará como "Antigüedad consolidada", que en ningún caso será compensable ni absorbible, así como no estará sujeto a incrementos ni actualizaciones futuras.

Artículo 24. Retribución.

Es la percepción óno económica que la persona trabajadora percibirá por el cumplimiento de su contrato de trabajo.

Los distintos conceptos retributivos serán los siguientes:

- a) Salario base.
- b) Pagas extraordinarias.
- c) Plus de Nocturnidad.
- d) Plus cambio de turno.
- e) Plus turno especial.
- f) Plus días festivos y domingos.
- g) Kilometraje.

a) Salario Base.-

Es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo de acuerdo con la jornada normal de trabajo que consta en el Anexo I de la Tabla Salarial que forma parte inseparable de este Convenio.

b) Pagas extraordinarias. -

Se establecen cuatro Pagas Extraordinarias para todos los niveles profesionales de una mensualidad de Salario Base más Antigüedad Consolidada, cada una, a devengar los días quince o inmediato anterior si aquel fuera festivo, de cada uno de los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre, excepto para aquellos trabajadores que tuvieran reconocidos otros conceptos incluidos en las Gratificaciones Extraordinarias que les serán respetados. La percepción de las pagas extras será proporcional al tiempo de servicios prestados, en casos de ingresos o ceses.

Las partes acuerdan a su vez que, con el objeto de evitar problemas de tesorería por exceso de disposiciones en las fechas indicadas para el cobro de las pagas extraordinarias, así como para seguir manteniendo el cobro de la parte proporcional de las mismas mensualmente, se acuerda mantener aplicando que dichas pagas se sigan prorrateando a lo largo de doce mensualidades en el año, coincidentes con los pagos mensuales de nómina, fijándose este criterio como efectivo para la plantilla actual y para todas aquellas nuevas contrataciones que se produzcan.

c) Plus de Nocturnidad.-

La jornada nocturna, que será la realizada entre las 22:00 horas y las 6:00 horas, se compensará según el importe establecido en el Anexo I de la Tabla Salarial, no pudiendo exceder de ocho horas diarias de promedio, en un periodo de referencia de quince días.

A los efectos del párrafo anterior, se considera personal nocturno a quien realice en período nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como, a quien prevea que pueda realizar en tal período una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual, los cuales quedarán exceptuados de este complemento siempre y cuando así venga reflejado en su contrato de trabajo o haya sido fijado mediante acuerdo entre trabajador empresa.

No obstante, y de mutuo acuerdo entre las partes, las horas realizadas como nocturnas y en día festivo se podrán compensar mediante descanso retribuido en la proporción establecida en el artículo 19 del presente Convenio Colectivo, debiendo fijarse el disfrute del descanso compensatorio dentro de los 4 meses siguientes a su realización.

d) Plus por cambio de turno. -

Se establece un plus para aquellos trabajadores a los que, por necesidades del servicio y exigencia de la actividad, teniendo asignado un turno de trabajo específico, se les requiera por parte de la empresa un cambio de turno. La cuantía se establece en el Anexo I de la Tabla Salarial.

La percepción de este Plus es compatible con el complemento de trabajo nocturno, en el caso que se realizara alguna hora que tenga la consideración de nocturna, y con el abono del complemento de día festivo cuando implique la realización de alguna hora que tenga la consideración de realizadas en día festivo. La duración de los turnos, en ningún caso, podrá superar el límite de 9 horas.

e) Plus de turno especial. -

Teniendo las partes en cuenta la especial situación que podría afectar a cualquiera de las áreas organizativas como consecuencia de las exigencias horarias de la actividad de la empresa, se establece que cuando la variación horaria que afecte al trabajador supere en más de tres horas de la jornada de trabajo establecida en el artículo 16, apartado 1, a partir de la cuarta se verán compensados con un complemento denominado de Turno Especial y consistente en el abono de en la cuantía que se establece en el Anexo I de la Tabla Salarial, siendo compatible con el complemento de trabajo nocturno, en el caso que se realizara alguna hora que tenga la consideración de nocturna, y con el abono del complemento de día festivo cuando implique la realización de alguna hora que tenga la consideración de realizadas en estos días.

f) Plus por trabajos en días festivos y domingos. -

Por la prestación de servicios en días festivos y domingos se percibirá un Plus en la cuantía que se establece en el Anexo I de la Tabla Salarial por día trabajado en estas circunstancias. Quedarán exceptuados de este complemento aquellos trabajadores cuya jornada de trabajo habitual quede establecida en su turno para los citados días y que así venga reflejado en su contrato de trabajo o haya sido fijado mediante acuerdo entre trabajador empresa.

g) Kilometraje. -

Es la cantidad que se abonará por la utilización de cualquier medio de transporte por razón del servicio. Comprende la indemnización por el importe del billete o pasaje utilizado, dentro de las tarifas correspondientes a clase turista o similar.

En los desplazamientos podrán utilizarse vehículos particulares, quedando fijada la cuantía de la indemnización en 0,25 € por kilómetro si se trata de automóviles y 0,125 € si se tratase de motocicletas.

Artículo 25. Complemento de enfermedad y accidente.

En caso de Incapacidad Temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional las empresas abonarán a sus trabajadores la diferencia que existe entre lo que perciba de la Seguridad Social y lo que por base global cotizase o le correspondiese cotizar.

En caso de enfermedad común o accidente no laboral las empresas abonarán el 50 % de la diferencia que existe entre lo que perciba de la Seguridad Social y lo que por base global cotizase o le correspondiese cotizar.

Estos beneficios se abonarán al trabajador durante el tiempo que permanezca en cualquiera de las situaciones antes indicadas. Las empresas tendrán la facultad de que por los médicos a su servicio puedan ser visitados y reconocidos en sus domicilios los trabajadores que estén percibiendo los complementos antes aludidos, cuantas veces lo estimen necesario.

Artículo 26. Desplazamientos y Dietas.

1. Dietas: es la cantidad que se devenga diariamente para satisfacer los gastos que origina la estancia fuera de la residencia habitual, con motivo de los desplazamientos por comisión de servicios (no por los desplazamientos inherentes a la comisión de los trabajos para los que haya sido contratado).

Comprende los gastos de manutención y los importes máximos que por gastos de alojamiento se podrán percibir día a día, establecidos en las siguientes cuantías:

- a) Por manutención: 40,00 €.
 - b) Por alojamiento: Importe de los gastos que se justifiquen previo acuerdo con la empresa.
2. En las comisiones cuya duración sea tal que no comprenda el horario habitual de las tres principales comidas, se abonará lo que corresponda en concepto de indemnización por cada una de ellas, en función del siguiente porcentaje:
- Desayuno: 6% del gasto total de manutención.
 - Comida: 47% del gasto total de manutención.
 - Cena: 47% del gasto total de manutención.

Para la debida actualización de las cantidades antes reseñadas, se incrementarán anualmente en el mismo porcentaje que el fijado para el resto de conceptos en el artículo 27 del presente convenio.

Artículo 27. Incremento Salarial.

Los salarios para el año 2020 son los que se establecen en el Anexo I de la Tabla Salarial para el año 2.020.

Para el año 2.021, la subida salarial se ha acordado que sea del 0,45% sobre la del 2.020, ya que no ha existido Incremento de Precios al Consumo (I.P.C.), quedando los salarios tal y como se establecen en el Anexo II sobre la Tabla Salarial para el año 2.021.

Para el año 2.022 la subida salarial, con respecto a la del año 2.021, será la equivalente a la que experimente el Incremento de Precios al Consumo (I.P.C.) más 0,60%.

Así mismo, se acuerda, que aunque esté fuera de la vigencia del presente convenio, para garantizar el poder adquisitivo de los trabajadores, para el año 2.023, mientras se negocie un nuevo convenio, la subida salarial será la equivalente a la que experimente el Incremento de Precios al Consumo (I.P.C.)

CAPÍTULO VIII. CONTRATACIÓN

Artículo 28. Período de prueba.

Es posible estipular un período de prueba durante el cual ambas partes pueden resolver el contrato, sin necesidad de alegar justa causa, sin preaviso y sin indemnización alguna.

Cuando el período de prueba está expresamente pactado, constituye un contrato sujeto a condición resolutoria. En consecuencia, sobrevenida la condición en forma de declaración de voluntad resolutoria de cualquiera de las partes contratantes, la relación jurídica se extingue de forma automática, dejando de producir efectos.

Los trabajadores, cualquiera que sea la modalidad contractual, podrán ser objeto de un período de prueba siempre que se pacte por escrito, cuya duración máxima será de:

- Técnicos titulados: seis meses
- Resto de personal (incluidos contratos inferiores a seis meses): dos meses

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Artículo 29. Modalidades de contratación.

1. La empresa podrá utilizar las modalidades de contratación que la Ley establece, quedando obligada a garantizar las condiciones mínimas, tanto económicas como laborales que aquí se establecen.

2. El personal eventual con cualquier tipo de contrato al servicio de la empresa y el que se admita durante la vigencia de este Convenio, tendrá derecho a las retribuciones asignadas a su nivel y categoría profesional e igualmente tendrá derecho a percibir, proporcionalmente a los días trabajados durante el año, las gratificaciones extraordinarias, así como las vacaciones.

Artículo 30. Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

1. Estos contratos se conciertan para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

El contrato se destina a satisfacer el incremento temporal o excepcional del volumen del trabajo que no puede ser cubierto por la plantilla fija de la empresa, pero que, por su propia transitoriedad, no justifica tampoco una ampliación permanente de la citada plantilla.

2. La duración máxima de éstos contratos será de 12 meses, dentro de un periodo de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

3. En el caso de que el contrato se concierte por un plazo inferior a la duración máxima establecida en el apartado anterior, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato y su prórroga puedan exceder de dicha duración máxima.

Artículo 31. Para obra o servicio determinado.

1. El objeto de este contrato es la realización de una obra, o la prestación de un servicio determinado, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa, y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo es, en principio, de duración incierta.

2. Dicho contrato se deberá realizar necesariamente por escrito, especificando el carácter temporal de la contratación e identificar suficientemente, con precisión y claridad, la obra o el servicio que constituye su objeto.

3. Para la validez del contrato, será requisito que en el desarrollo de la relación laboral el trabajador sea normalmente ocupado en la ejecución de la obra o en el cumplimiento del servicio y no en tareas distintas.

Artículo 32. Contratos formativos.

a) Contrato para la formación y el aprendizaje:

El objeto del contrato es la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

El contrato puede celebrarse con todos los niveles incluidas en los grupos profesionales que se recogen en el presente convenio, siempre y cuando los trabajadores reúnan simultáneamente los siguientes requisitos:

. Ser mayores de 16 y menores de 25 años. No obstante, si se regulase legalmente la posibilidad de poder concertar esta contratación a un colectivo de mayor amplitud, se acuerda que será de aplicación la norma general a esta particular.

. Carecer de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo, requerida para concertar un contrato en prácticas.

El contrato y el anexo relativo al acuerdo para la actividad formativa deben formalizarse por escrito en los modelos oficiales, no podrá concertarse a tiempo parcial y su duración mínima será de 6 meses y máxima de 3 años.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, se puede prorrogar mediante acuerdo de las partes, hasta por 2 veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a 6 meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de la duración máxima.

La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, sin que en ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

b) Contrato en prácticas:

El objeto de este contrato es la obtención por el trabajador de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.

Para la realización de este contrato es necesario que concurren en el trabajador los siguientes requisitos:

a) Que posea titulación universitaria o de formación profesional de grado medio o superior (o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes) o certificado de profesionalidad, que habiliten para el ejercicio profesional.

b) Que el contrato se celebre dentro de un período de tiempo de 5 años inmediatamente siguientes a la terminación de los estudios de que se trate, o de 7 si son trabajadores con discapacidad. No obstante, con carácter transitorio, hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%, puede celebrarse con menores de 30 años, aunque hayan transcurrido 5 o más años desde la terminación de los correspondientes estudios (L 11/2013 art.13.1 y disp.trans.1ª)

c) Que no haya estado contratado bajo esta modalidad por tiempo superior a 2 años: - en la misma o distinta empresa por la misma titulación o certificado de profesionalidad; - en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo, aunque se trate de distinta titulación o de distinto certificado de profesionalidad.

La formalización de este contrato ha de hacerse por escrito en modelo oficial y no puede tener una duración inferior a 6 meses ni exceder de 2 años.

Si el contrato se hubiese concertado por tiempo inferior a 2 años, las partes pueden acordar hasta 2 prórrogas. La duración de cada una de ellas no puede ser inferior a 6 meses ni superar la duración total de 2 años.

La retribución para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al sesenta o al setenta y cinco por ciento durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Artículo 33. Contratos a tiempo parcial.

1. El trabajador se entenderá contratado a tiempo parcial cuando preste servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior al considerado como habitual en la Empresa, en dichos períodos de tiempo. Los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

2. El contrato a tiempo parcial deberá formalizarse necesariamente por escrito, debiendo constar en él el número ordinario de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año, así como su distribución diaria, semanal, mensual o anual.

3. El número de horas complementarias no podrá exceder del 30 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto de contrato. Por acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores, dicho porcentaje podrá ampliarse hasta el 50 por 100 de las horas ordinarias contratadas. Para la realización de las horas complementarias deberá mediar un preaviso al trabajador de, al menos, cinco días.

4. Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo lo dispuesto en el Artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores. La suma de las horas ordinarias, extraordinarias y complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial.

5. Los trabajadores a tiempo parcial disfrutarán de los suplidos de comedor, transporte, etc., en la misma forma que el resto de los trabajadores, pudiendo ser éstos compensados en metálico.

6. Los trabajadores contratados por la empresa a tiempo parcial, tendrá preferencia para pasar a jornada completa o incrementar sus horas laborales, siempre de acuerdo a los criterios de idoneidad que la empresa estime necesarios.

Artículo 34. Contrato fijo-discontinuo.

Tendrán la condición de fijos discontinuos los trabajadores contratados para realizar trabajos fijos y periódicos en la actividad de la empresa que se realicen de manera fija y periódica (fechas ciertas de inicio y finalización de la campaña, así como las que no se realicen en fechas ciertas).

Todos los trabajadores fijos discontinuos deberán ser llamados cada vez que vayan a llevarse a cabo las actividades para las que fueron contratados. El llamamiento deberá realizarse de forma fehaciente, por escrito y por orden de antigüedad de cada especialidad.

Artículo 35. Contratos de relevo.

El contrato de relevo está previsto legalmente como un tipo contractual específico para sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que simultanea una jubilación parcial anticipada con un contrato a tiempo parcial. También se puede celebrar para sustituir a los trabajadores que se hayan jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad ordinaria de jubilación.

El contrato ha de formalizarse por escrito en modelo oficial. En él deben constar el nombre, edad y circunstancias del trabajador sustituido y las características del puesto de trabajo que vaya a desempeñar el trabajador relevista.

Se acuerda que se respeten las reglas generales establecidas legalmente para este tipo de modalidad contractual.

Artículo 36. Contrato de interinidad

Este contrato puede ser concertado para atender alguno de estos supuestos: - Sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva del puesto de trabajo (interinidad por sustitución);

- Para cubrir temporalmente un puesto de trabajo vacante durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva (interinidad por cobertura de vacante)

Artículo 37. Fomento de la contratación indefinida

Para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores, los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los formativos, anteriormente suscritos o que se formalicen durante la vigencia del presente Convenio o de cualquiera de sus prórrogas, podrán convertirse en la modalidad de «Contrato para el Fomento de la Contratación Indefinida».

Dada la constante modificación de los preceptos legales que regulan las ayudas y subvenciones, las partes firmantes entiende que este artículo servirá para extender su conformidad a acogerse a cualquier modalidad de ayuda en materia de contratación.

CAPÍTULO IX.

FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL

Artículo 38. Formación y perfeccionamiento profesional.

1. Las partes firmantes del presente Convenio coinciden en señalar que la formación constituye un elemento fundamental en la gestión de los recursos humanos de DALSE y es instrumento para alcanzar los objetivos de permanente adecuación y adaptación de los empleados a los requerimientos de la prestación de servicios, constituyendo, asimismo, un medio fundamental para la formación y la carrera profesional. Por ello la formación ha de abordarse de forma sistemática constituyendo un proceso constante e integrado con el resto de las políticas de personal.

2. Para llevar a cabo los fines antedichos, las partes se comprometen a procurar la permanente adecuación y adaptación del personal a las exigencias profesionales necesarias para la eficaz prestación de los servicios, a mejorar la motivación y el rendimiento de la formación mediante la adecuada evaluación de las actividades formativas y a favorecer la carrera profesional mediante cursos de formación en los términos que sean regulados en la formación competencial del análisis y descripción de los puestos de trabajo.

3. La empresa contribuirá eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, desarrollando una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tendrán preferencia las personas más capacitadas en el grupo profesional de que se trate.

4. Cobertura de vacantes y ascensos. Las plazas vacantes existentes en las empresas podrán proveerse a criterio de las mismas o amortizarse si lo estimaran necesario, de acuerdo con el nivel de actividad, desarrollo tecnológico u otras circunstancias que aconsejaran tal medida.

5. Los criterios de provisión de plazas vacantes podrán ser de libre designación o de promoción interna, horizontal o vertical, de conformidad con los criterios en este convenio colectivo establecidos.

6. Los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por el personal cuyo ejercicio profesional comparte funciones de mando o de especial confianza en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa se cubrirá mediante el sistema de libre designación.

7. Para el ascenso a los puestos de trabajo en los que no proceda la libre designación por las empresas, éstas promoverán, prioritariamente, la promoción

interna entre sus trabajadores, ajustándose a pruebas objetivas de mérito, capacidad y formación, con la participación de las y los representantes de los trabajadores y trabajadoras para velar por su imparcialidad, tomando como referencia circunstancias como la titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado función de superior grupo profesional y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se puedan establecer. A este objeto, la empresa podrá establecer las correspondientes pruebas selectivas, de carácter teórico práctico, previo informe a consulta a la representación legal de los trabajadores.

CAPÍTULO X. ACCIÓN SOCIAL

Artículo 39. Ayuda escolar.

Se concederá una ayuda escolar anual, devengable en el mes de Agosto, consistente en 156,59 € por cada hijo que alcance los dos años de edad entre los días 1º de enero y 30 de septiembre de cada año, así como por los hijos que no alcancen los veintitrés años del día 1º de octubre del mismo año. Esta cantidad se incrementará cada año de vigencia del presente convenio en el porcentaje fijado en el artículo 27 sobre revisión salarial.

Se hace declaración expresa por ambas partes que la prestación económica a que se refiere el presente artículo, tiene la exclusiva condición de ayuda escolar, por lo que sólo podrá ser percibida por razón de aquellos hijos que estén escolarizados en cualquiera de los niveles desde Infantil a E.S.O. o cursando estudios de un nivel superior, debiendo acreditar documentalmente la concurrencia de los requisitos establecidos para tal ayuda.

Artículo 40. Seguro de vida.

La empresa se compromete a suscribir a sus expensas y a favor de los trabajadores un seguro colectivo de vida que cumpla la contingencia de fallecimiento o Incapacidad Permanente en cualquiera de sus grados de 36.000 Euros.

En caso de que el origen de la contingencia sea accidente, la cantidad a percibir por el trabajador o sus herederos, será de 40.000 €.

Para la adecuación de las coberturas de las pólizas vigentes al importe de la indemnización convenida durante toda la vigencia de este Convenio, la empresa contará con el plazo de un mes desde la fecha de la publicación del convenio, por lo que cualquier riesgo asegurable ocurrido con anterioridad del plazo fijado, se regirá por las condiciones vigentes en el anterior Convenio de aplicación.

CAPÍTULO XI.

PROTECCIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DEL PERSONAL

Artículo 41. Seguridad y salud laboral.

Las empresas y las personas trabajadoras afectados por el ámbito de este convenio, se obligan a observar y cumplir las disposiciones y recomendaciones mínimas contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales, y sus disposiciones de desarrollo y normativa concordante, en materia de seguridad y salud laboral.

Cuando la evaluación exija la realización de mediciones, análisis o ensayos, cuyos métodos no estén concretados en la normativa de prevención, se podrán utilizar los métodos o criterios contenidos en:

- Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de equipos que incluyan pantallas de visualización de datos, del Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo.

- Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de los lugares de trabajo, del Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo.

- Todas las disposiciones y/o recomendaciones que puedan surgir durante la vigencia del convenio, y las disposiciones mínimas contenidas en la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales.

Artículo 42. Vigilancia de la salud.

Todo el personal afectado por el ámbito de este convenio, podrá acceder a los reconocimientos médicos anuales por cuenta de la empresa. Los reconocimientos tendrán siempre carácter voluntario para los trabajadores y trabajadoras.

No obstante, lo anterior, se aplicarán los criterios del artículo 22 de la Ley de prevención de riesgos laborales, y el artículo 37 del reglamento de servicios de prevención.

Los resultados de las revisiones no podrán ser utilizados con finalidades discriminatorias ni en perjuicio del trabajador o trabajadora. En ningún caso, los costes de las revisiones médicas recaerán sobre el trabajador o trabajadora, traslados incluidos.

Artículo 43. Formación e información en prevención.

La prevención comporta como tarea prioritaria la formación de todas las personas implicadas en la actividad preventiva.

En función de la conveniente uniformidad en la formación y la información a impartir en materia preventiva en el sector, referida tanto a los delegados y delegadas de prevención como a los trabajadores, las empresas asegurarán, con independencia de las diferentes personas o entidades que la impartan, que esta formación e información se realice con un mínimo de calidad.

Artículo 44. Mecanismos de participación.

La legislación atribuye a los delegados de prevención y comités de seguridad y salud, competencias de participación en la prevención de riesgos laborales.

Se facilitará copia a los delegados de prevención y comités de seguridad y salud, de la documentación que necesiten para desarrollar sus competencias y funciones, según se determina en el artículo 39 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

Éstos serán informados, para que sean conocedores y puedan analizar, valorar y proponer las medidas preventivas que consideren necesarias ante los daños producidos a la salud o a la integridad física de los trabajadores y trabajadoras.

Además, los delegados de prevención y comités de seguridad y salud laboral participarán en el proceso preventivo, desde su diseño hasta la implantación final.

Artículo 45. Vestuarios.

La empresa facilitará al personal de Área de Almacén la ropa de trabajo necesaria, que habrá de entregarse a los trabajadores de acuerdo con la normativa legal vigente sobre prevención de riesgos laborales.

Dicha ropa de trabajo se hará entrega al personal de nueva incorporación el el plazo máximo de un mes desde su incorporación.

La empresa se compromete, asimismo, en aplicación de dicha normativa legal vigente, a sustituir el equipo suministrado cuando este se deteriore o pierda las características para las que fue diseñado.

En este sentido, en función de la estación del año, dicho ropa se revisará para su debida renovación y entrega en las siguientes fechas:

- Temporada de Verano, del 1 de Mayo al 15 de Junio de cada año.

- Temporada de Invierno, del 1 de Octubre al 15 de Noviembre de cada año.

CAPÍTULO XII.

REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 46. Disposiciones generales

1. El personal podrá ser sancionado por quien tenga atribuida la competencia disciplinaria en los respectivos centros de trabajo o unidades orgánicas, en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en este Capítulo, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

2. Todo trabajador/a podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

3. Las infracciones o faltas cometidas por los trabajadores/as, derivadas de incumplimientos contractuales, podrán ser leves, graves o muy graves.

Artículo 47. Calificación de faltas

Las acciones y omisiones punibles en que incurran los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, se clasificarán, según su índole, importancia o reincidencia, como leves, graves o muy graves.

1.- Se consideran faltas leves:

- De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, durante el periodo de un mes.
- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- Las de negligencia, descuido o morosidad en la ejecución de cualquier trabajo, cuando no causen perjuicio irreparable a los intereses de la empresa.
- Utilización impropio, descuidada o abusiva de materiales, útiles y efectos, de los que el trabajador disponga o tenga a su cargo.
- El abandono injustificado, por breve tiempo, del puesto de trabajo.
- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente si falta al trabajo por enfermedad, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, así como el alta correspondiente.
- Las indiscreciones engañosas en las relaciones de trabajo tanto internas como externas.
- Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada y las que repercutan en la buena marcha de los servicios.
- La falta de atención y diligencia con los clientes y las que puedan dañar la buena imagen de la empresa.

2.- Serán faltas graves:

- Más de tres faltas de puntualidad al mes no justificadas.
- Faltar dos días al trabajo, sin causa justificada, en el periodo de un mes.
- Las de negligencia, descuido o morosidad en la ejecución de cualquier trabajo, cuando originen un grave perjuicio a los intereses de la empresa, o den lugar a protestas o reclamaciones justificadas del público o clientes.
- La disminución voluntaria del rendimiento en el trabajo y las actitudes manifiestamente negativas e insolidarias que afecten a la productividad de la empresa, entre las que se encuentra la negativa a formar a un compañero de trabajo sobre los conocimientos necesarios para desarrollar competencias y habilidades que se requieren para para el desempeño de su puesto de trabajo.
- Negligencia en la observación y cumplimiento de las normas o instrucciones sobre seguridad e higiene o de las medidas que sobre la materia se deban observar.
- Simular la presencia de otro trabajador, manipular los sistemas de control para cubrir su ausencia o permutar para la realización de determinados trabajos sin el conocimiento o anuencia de la empresa.
- El consumo no habitual de bebidas alcohólicas, drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas que afecten a la capacidad física, intelectual u operativa del trabajador, y a sus normales reacciones anímicas y de convivencia socio-laboral durante su jornada de trabajo.
- Las de respeto mutuo, disciplina y obediencia.
- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral y emplear para uso propio equipos, material y herramientas de la empresa.
- La retención, no autorizada, de documentos, datos y correspondencia, o su aplicación, destino o usos distintos de los que correspondan.
- La ocultación maliciosa de errores propios o de retrasos en el trabajo, que causen perjuicio a la empresa.
- No comunicar a la empresa, con la puntualidad debida, los cambios en las circunstancias familiares, que puedan afectar a la Seguridad Social y causen perjuicio a la empresa.
- La imprudencia grave en acto de servicio. Si implicase riesgo para él o para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.
- La reincidencia en más de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y cuando hayan mediado sanciones.

3.- Serán faltas muy graves:

- Más de quince faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un periodo de seis meses.
- Más de diez faltas de asistencia al trabajo, sin causa justificativa, en un periodo de seis meses.
- Fraude, deslealtad o abuso de confianza en la gestión encomendada, la transgresión de la buena fe contractual y, en general, los actos que produzcan perjuicio irreparable para la empresa o sus clientes.
- La disminución grave y continuada del rendimiento, no debida a edad avanzada o a enfermedad.
- Violación del secreto de correspondencia, y de documentos de la empresa, o revelar a elementos ajenos a la misma, datos de reserva obligada.

f) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, mobiliario, enseres, infraestructuras o en elementos fungibles de la empresa.

g) El consumo habitual de bebidas alcohólicas, drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas que afecten a la capacidad física, intelectual u operativa del trabajador y a sus normales reacciones anímicas y de convivencia socio-laboral durante su jornada de trabajo.

h) Los malos tratos de palabras u obras, abuso de autoridad, la conculcación grave del respeto debido tanto a los jefes como a los compañeros de trabajo, así como el originar riñas o pendencias entre ellos.

i) Las conductas de acoso sexual, verbales físicas o presiones psicológicas realizadas en el centro de trabajo que impliquen trato vejatorio para el trabajador.

j) La desobediencia laboral activa, considerándose como tal la negativa a efectuar el trabajo ordenado, así como, la reiteración en la negativa a formar a un compañero de trabajo sobre los conocimientos necesarios para desarrollar competencias y habilidades que se requieren para para el desempeño de su puesto de trabajo, todo ello en clara infracción de lo dispuesto sobre las obligaciones del trabajador que afecten directamente a la productividad de la empresa

k) La simulación de enfermedad o accidente, el accidentarse intencionadamente o prolongar, por algún procedimiento de fraude, la normal curación del proceso patológico o traumático que le afecte.

l) Causar accidentes por negligencia o imprudencia inexcusable, así como desperfectos en las mercancías encomendadas a su custodia o para su debida manipulación.

m) Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma.

n) La participación en huelga ilegal o en cualquier otra forma de alteración colectiva ilegal en el régimen normal de trabajo.

o) La negativa durante una huelga a la prestación de los servicios mínimos.

p) En el marco de las relaciones laborales, cualquier conducta constitutiva de falta o delito.

q) El falseamiento o secuestro de documentos relacionados con errores cometidos, a fin de impedir o retrasar su corrección.

r) Reincidencia en falta grave, por una sola vez, aunque sea de distinta naturaleza dentro del periodo de seis meses desde su comisión.

El enunciado de faltas que antecede no puede ser exhaustivo por la ilimitada variedad del componente humano de sus posibles actores y de los múltiples condicionantes que la complejidad del tejido empresarial del sector impone. Por ello, la empresa y la representación de los trabajadores podrán ampliarlo, en la graduación que corresponda, a otro tipo de supuestos o bien a hechos de características similares a los descritos.

Artículo 48. Prescripción de las faltas

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, todo ello a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todos los casos, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido en su caso, mientras que la duración de éste en su conjunto no supere el plazo de seis meses, sin mediar culpa de la persona expedientada.

Artículo 49. Procedimiento sancionador

1. Las sanciones que se impongan se notificarán siempre por escrito, cualquiera que sea el grado de la infracción, con indicación de los hechos que la motivan, evaluación de la falta según su gravedad y la sanción que se aplica.

2. En los casos de denuncia por acoso sexual, se garantizará especialmente el derecho a la intimidad, tanto de la persona denunciante como de la persona o personas denunciadas, así como la confidencialidad de los hechos.

Durante el proceso se tomarán las medidas cautelares y de protección de la persona denunciante que sea necesaria. Tales medidas no podrán perjudicarle, en ningún caso, debiéndose cambiar, si fuese necesario, a la persona denunciada, salvo que la denunciante solicitase el cambio.

Artículo 50. Graduación de las faltas

Las sanciones que las empresas podrán imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, así como del mayor o menor grado de responsabilidad del infractor, categoría profesional del mismo y repercusión o trascendencia del hecho, serán las siguientes:

1.- Por faltas leves:

-Amonestación por escrito.

-Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.

2.- Por faltas graves:

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

3.- Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 30 días.

- Despido.

CAPÍTULO XIII.

REPRESENTACIÓN SINDICAL.

Artículo 51. Condiciones sindicales.

1. Los trabajadores/as, previa comunicación escrita a la Dirección de la empresa, quién deberá autorizar o denegar por escrito, razonando en caso de negativa, podrán reunirse y celebrar asamblea en los locales de la empresa, fuera de las horas de trabajo, para tratar asuntos derivados de las relaciones laborales o sindicales, recayendo sobre los firmantes de la convocatoria la responsabilidad derivada de la misma.

2. Los Delegados de Personal dispondrán, conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y para el ejercicio de sus funciones representativas, de un crédito de horas laborales retribuidas.

3. Podrá existir un Delegado de Personal en la empresa aun cuando en función del número de trabajadores no tuviese obligación legal, con todos los derechos y garantías inherentes por la legislación vigente y de forma especial en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en toda su plenitud y regulados en el Título II del Estatuto de los Trabajadores. Igualmente gozarán de una protección que se extiende, en el orden temporal, desde el momento de la proclamación de su candidatura hasta tres años después del cese en el cargo.

4. Los Delegados de Personal y Comités de Empresa participarán en los expedientes de regulación de empleo, en la forma prevista en la legislación vigente.

5. Ningún trabajador como consecuencia de su actuación sindical podrá ser objeto de discriminación alguna en el seno de la empresa.

6. El principio de respeto máximo a la condición del trabajador exige la prohibición de cualquier medida empresarial discriminatoria, vejatoria o denigrante.

7. No se podrán imponer sanciones a los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa por faltas graves o muy graves, sin instrucción de expediente disciplinario que se ajuste a las siguientes normas:

a.- Redacción de pliego de cargos y notificación al interesado.

b.- El plazo para contestar a dicho pliego de cargos será de 5 días hábiles contados desde el siguiente a la notificación del pliego de cargos.

c.- Propuesta de resolución de la empresa, en el plazo de 10 días o desde el transcurso del plazo si no lo se hubiese presentado, con facultad del trabajador para su elevación a su central sindical que podrá exponer su criterio en el plazo de 5 días hábiles desde la notificación al trabajador de la propuesta de resolución.

d.- Resolución definitiva de la empresa, en el plazo de 5 días hábiles desde el trámite anterior, que será revisable, a instancia del trabajador dentro de los plazos legales ante la Jurisdicción competente; la empresa queda obligada a aportar al Juzgado correspondiente el expediente instruido al efecto.

e.- Sólo se podrá acordar la medida cautelar de suspensión de empleo y sueldo, durante la substanciación del expediente, en el supuesto de que los hechos determinantes del expediente pudiera ser constitutivos de delito, falta y hubiesen sido puestos en conocimiento de los Tribunales competentes, bien por la empresa o de oficio.

8. Comunicacion a los Delegados de Personal o Comités de Empresa, de cualquier decisión relativa a las facultades empresariales en materia de organización del trabajo, antes de su implantación, con objeto de que puedan practicar las consultas oportunas sobre si tal decisión es o no ajustada a la Ley.

Artículo 52. Solución de conflictos colectivos.

Las partes que suscriben el presente Convenio reconocen a la Comisión del Convenio como instancia previa en la que habrá de intentarse, en primer término, la solución de los conflictos que se susciten en el ámbito del mismo.

En consecuencia, cualquier conflicto de interpretación o aplicación del Convenio que se plantee por cualquiera de las partes requerirá la previa sumisión del mismo a la Comisión del Convenio.

Igual norma regirá para los conflictos de interpretación y aplicación de los acuerdos o pactos que lo desarrollen.

En el caso de que la Comisión del Convenio no dé solución al conflicto, las partes podrán nombrar de mutuo acuerdo a uno o varios/as mediadores/as, los/las cuales formularán los correspondientes dictámenes.

La negativa de las partes a aceptar las propuestas presentadas por los/las mediadores/as habrá de ser razonada y por escrito.

Las propuestas de los/las mediadores/as y la propuesta de las partes habrán de hacerse públicas de inmediato.

En todo caso, las partes se comprometen a utilizar el SERCLA como sistema de solución extrajudicial de los conflictos individuales y colectivos, que surjan en el ámbito del Convenio.

Artículo 53. Comisión Paritaria de vigilancia e interpretación del Convenio.

Con finalidad conciliadora y mediadora entre las partes del Convenio y para entender de las cuestiones que se deriven de la aplicación del mismo, así como de las obligaciones contraídas, se crea una Comisión de Vigilancia e Interpretación, integrada por dos representantes de la empresa y dos representantes de los trabajadores que podrán ser el los delegados de personal y un asesor sindical. Esta Comisión deberá constituirse dentro de los 15 días de la entrada en vigor del Convenio y se reunirá a petición de cualquiera de las partes.

ANEXO I

TABLA SALARIAL 2020			
GRUPO PROFESIONALES:			
1. AREA DE ADMINISTRACION			
Nivel	PROFESIONAL	SALARIO BASE MENSUAL	SALARIO ANUAL (16 PAGAS)
1.1	DIRECTOR/A	1.935,47 €	30.967,52 €
1.2	OFICIAL 1ª ADM TVO	1.487,24 €	23.795,84 €
1.3	OFICIAL 2ª ADM TVO	1.215,03 €	19.440,48 €
1.4	AUX. ADM TVO	1.154,68 €	18.474,88 €
2. AREA DE ALMACEN			
1	JEFE/A DE ALMACÉN	1.375,64 €	22.010,24 €
2	OFICIAL 1ª ALMACEN	1.301,86 €	20.829,75 €
3	OF. 2ª / MANIPULANTE	1.215,03 €	19.440,48 €
4	PEON / MOZO	1.154,68 €	18.474,88 €
PLUS Y COMPLEMENTOS			
PLUS CAMBIO TURNO		3,28 €	
PLUS TURNO ESPECIAL		3,28 €	
P. FESTIVOS/DOMINGOS		6,56 €	
PLUS NOCTURNIDAD		4,91 €	
HORA EXTRAORDINARIA		18,00 €	
AYUDA ESCOLAR		156,59 €	

ANEXO II

TABLA SALARIAL 2021			
GRUPO PROFESIONALES:			
1. AREA DE ADMINISTRACION			
Nivel	PROFESIONAL	SALARIO BASE MENSUAL	SALARIO ANUAL (16 PAGAS)
1	DIRECTOR/A	1.944,18 €	31.106,87 €
2	OFICIAL 1ª ADMTVO	1.493,93 €	23.902,92 €
3	OFICIAL 2ª ADMTVO	1.220,50 €	19.527,96 €
4	AUX. ADMTVO	1.159,88 €	18.558,02 €
2. AREA DE ALMACEN			
1	JEFE/A DE ALMACÉN	1.381,33 €	22.109,29 €
2	OFICIAL 1ª ALMACEN	1.307,72 €	20.923,49 €
3	OF. 2ª / MANIPULANTE	1.220,50 €	19.527,96 €
4	PEON / MOZO	1.159,88 €	18.558,02 €
PLUS Y COMPLEMENTOS			
PLUS CAMBIO TURNO		3,29 €	
PLUS TURNO ESPECIAL		3,29 €	
P. FESTIVOS/DOMINGOS		6,59 €	
PLUS NOCTURNIDAD		4,93 €	
HORA EXTRAORDINARIA		18,08 €	
AYUDA ESCOLAR		157,29 €	

Firmas.

Nº 101.143

DELEGACION DEL GOBIERNO EN CADIZ

ANUNCIO DE LA DELEGACIÓN DEL GOBIERNO DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA EN CÁDIZ, POR EL QUE SE CONVOCA AL LEVANTAMIENTO DE ACTAS PREVIAS A LA OCUPACIÓN DE DETERMINADAS FINCAS, AFECTADAS POR EL PROYECTO DE LAS INFRAESTRUCTURAS DE EVACUACIÓN DE LA INSTALACIÓN FOTOVOLTAICA "PSFV PUERTO REAL II" EN EL TÉRMINO MUNICIPAL DE PUERTO REAL. EXPEDIENTE AT-13722/18.

Por Resolución de la Delegación del Gobierno de la Junta de Andalucía en Cádiz de fecha 21/05/2021, se concede autorización administrativa y se reconoce la utilidad pública en concreto para las infraestructuras de evacuación de la instalación fotovoltaica "PSFV PUERTO REAL II", en el término municipal de Puerto Real; expediente AT-13722/18, previa la correspondiente información pública. Dicha declaración, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 54 de la Ley 54/1997, de 27 de noviembre, del Sector Eléctrico, lleva implícita la necesidad de ocupación de los bienes y derechos afectados e implica la urgente ocupación a los efectos del artículo 52 de la Ley de Expropiación Forzosa.

En su virtud, esta Delegación del Gobierno ha acordado convocar a los titulares de bienes y derechos afectados en el ayuntamiento donde radican las fincas afectadas, como punto de reunión para, de conformidad con el procedimiento que establece el citado artículo 52, llevar a cabo el levantamiento de las actas previas a la ocupación y, si procediera, el de las de ocupación definitiva.

Los interesados, así como las personas que sean titulares de cualquier clase de derechos o intereses sobre los bienes afectados, deberán acudir personalmente o representados por persona debidamente autorizada, aportando los documentos acreditativos de su titularidad y el último recibo del impuesto de bienes inmuebles, pudiéndose acompañar, a su costa, de sus peritos y un notario, si lo estiman oportuno.

El levantamiento de actas tendrá lugar el día 20/12/2021 en el Ayuntamiento de PUERTO REAL (Cádiz). El orden del levantamiento se comunicará al interesado mediante la oportuna cédula de citación, figurando la relación de titulares convocados en el tablón de edictos del ayuntamiento señalado.

Es de significar que esta publicación se realiza, igualmente, a los efectos que determina el artículo 44 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas..

En el Expediente Expropiatorio, "NÉMESIS SOLAR S.L." asume la condición de beneficiaria.

Día	Hora	Lugar	Finca	Término Municipal
Propietario Jose M. Velarde Gallardo, Francisco Velarde Gallardo, Rafaela Pedraza Rodríguez, Francisco Velarde Pedraza Guillermo Velarde Pedraza Ana Velarde Pedraza				
20/12/2021	09:00	Ayuntamiento de Puerto Real	Ref.Catastral 11028A034000140000KF	Puerto Real
Propietario Miguel Gallardo Abarzuza				
20/12/2021	09:30	Ayuntamiento de Puerto Real	Ref. Catastral 11028A033000130000KD	Puerto Real
Propietario Miguel Gallardo Abarzuza				
20/12/2021	09:30	Ayuntamiento de Puerto Real	Ref. Catastral 11028A033000120000KR	Puerto Real
Propietario Miguel Gallardo Abarzuza				
20/12/2021	09:30	Ayuntamiento de Puerto Real	Ref. Catastral 11028A033000190000KZ	Puerto Real

Día	Hora	Lugar	Finca	Término Municipal
Propietario Carvajal Agrícola S.L.				
20/12/2021	10:00	Ayuntamiento de Puerto Real	Ref. Catastral 11028A033000090000kr	Puerto Real

Veinticinco de octubre de dos mil veintiuno. LA DELEGADA DEL GOBIERNO DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA. Fdo.: Ana María Mestre García. Nº 101.913

DIPUTACION PROVINCIAL DE CADIZ

**AREA DE PRESIDENCIA
ASESORIA JURIDICA
ANUNCIO**

El Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 4 de Cádiz se encuentra tramitando el Procedimiento Abreviado 404/2021, promovido contra esta Diputación por Unión General de Trabajadores Servicios Públicos (UGT), y relativo a recurso contra la propuesta de resolución publicada en el BOP de 27 de mayo de 2021, relativa a la convocatoria de una plaza de Oficial/a 1ª Maquinista Agrícola.

Por resolución de fecha 8 de noviembre de 2021 se ha acordado la remisión del expediente administrativo al Órgano jurisdiccional mencionado, por lo que, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 49.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa, en relación con el artículo 45.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se emplaza a los posibles interesados para que, si lo estiman conveniente, se personen como demandados en el plazo de nueve días ante dicho Tribunal, sito en Avenida Ana de Viya, 7 Edificio Proserpina, haciéndoles saber que la vista ha sido señalada para el día 20 de junio de 2022.

Cádiz, 9 de noviembre de 2021. La Presidenta. Irene García Macías. Nº 101.032
Firmado.

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

La Diputada Delegada del Área de Función Pública, mediante Decreto de fecha 5 de noviembre de 2021, ha resuelto lo siguiente:

"Por el Área de Función Pública se ha formulado con fecha de 4 de noviembre de 2021 propuesta de resolución relativa al proceso convocado para la selección de veintidós plazas de Técnico/a Administración General, dos reservadas a personas con discapacidad, en régimen de personal funcionario de carrera, incluidas en la Oferta de Empleo Público de la Diputación Provincial de Cádiz para el año 2018 (12 plazas), para el año 2019 (1 plaza) y para el año 2020 (9 plazas), mediante el sistema de oposición libre, una vez finalizado el plazo de presentación de solicitudes de admisión.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Mediante Resolución de 25 de mayo de 2021, publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz núm. 99, de 27 de mayo de 2021, se dispuso la aprobación de la convocatoria y bases específicas por las que se regirá el proceso para la selección, en régimen de personal funcionario de carrera, de veintidós plazas de Técnico/a Administración General, dos reservadas a personas con discapacidad, identificadas con los códigos de plaza F-02.01.24, F-02.01.33, F-02.01.35, F-02.01.36, F-02.01.37, F-02.01.38, F-02.01.39, F-02.01.40, F-02.01.41, F-02.01.42, F-02.01.43, F-02.01.44, F-02.01.45, F-02.01.46, F-02.01.47, F-02.01.48, F-02.01.49, F-02.01.50, F-02.01.51, F-02.01.52, F-02.01.53 y F-02.01.54, en régimen de personal funcionario de carrera, por el sistema de oposición libre.

Segundo.- En el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía núm. 107, de 7 de junio de 2021, se publica anuncio de 28 de mayo de 2021, relativo al extracto de las bases específicas que regulan los procesos convocados para la selección de plazas incluidas en la Oferta de Empleo Público de esta Corporación, en régimen de personal funcionario de carrera, mediante turno libre.

Tercero.- Mediante Resolución de 2 de septiembre de 2021, publicada en el Boletín Oficial del Estado núm. 219, de 13 de septiembre de 2021, se anuncia la convocatoria pública de veintidós plazas de Técnico/a Administración General, dos reservadas a personas con discapacidad, incluidas en el Grupo de clasificación "A", Subgrupo "A1", pertenecientes a la escala de Administración General, subescala Técnica, mediante el sistema de oposición, en turno libre. Se establece un plazo de veinte días hábiles para la presentación de solicitudes de admisión al proceso selectivo convocado, contados a partir del día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial del Estado, iniciándose su cómputo de plazos el día 14 de septiembre y finalizando el día 13 de octubre de 2021 (ambos inclusive).

MARCO NORMATIVO

- 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 (B.O.E. de 31 de octubre).
- 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 (B.O.E. de 14 de junio).
- 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 (B.O.E. de 10 de abril).
- Bases Generales por las que se regirán los procesos selectivos para la provisión, en régimen de personal funcionario de carrera, de las plazas vacantes en la plantilla de la Diputación Provincial de Cádiz, publicadas en el BOP de Cádiz núm. 47, de fecha 13 de marzo de 2017.